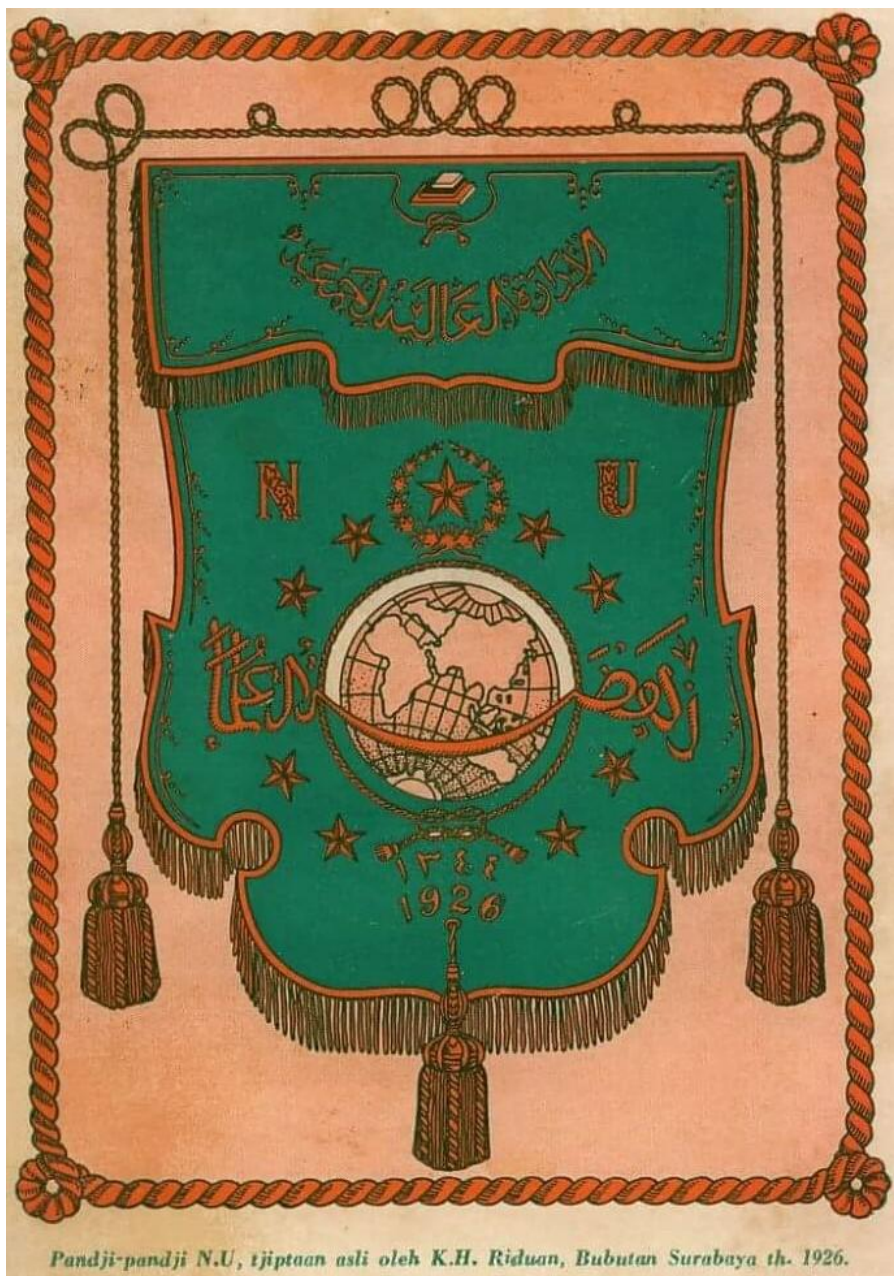
MODUL

LATIHAN KADER MUDA
PAC - IPNU - IPPNU
TANAH MERAH
2021

TEMA
Merajut Kader Militan, Inovatif, dan Berintegitas

Pandji-pandji N.U, tjiptaan asli oleh K.H. Riduan, Bubutan Surabaya th. 1926.

Sekretariat : Kantor Dinas Tanah Merah, Bangkalan Tlp:081289723589 Email:
pacipnuippnutanahmerah@gmail.com

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR

Sekretariat : Kantor Dinas Tanah Merah, Bangkalan Tlp:081289723589 Email:
pacipnuippnutanahmerah@gmail.com

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT. Yang telah memberikan rahmat,taufiq serta hidayahnya sehingga para penyusun dapat menyelesaikan modul ini. Sebagai buku saku para peserta LAKMUD PAC IPNU-IPPNU Tanah Merah 2021 di yang di laksakan di MTs Nurul Cholil III, di Desa Batangan, Kec. Tamah Merah-Bangkalan. Selesainya Modul ini tidak lepas dari bantuan beberapa pihak yang terkait yang terkaitdalam penyusunan oleh karena itu kami menyelesaikan terima kasih sebanyak banyaknya yakni para OC LAKMUD PAC IPNU-IPPNU Tanah Merah 2021 dan SC LAKMUD PAC IPNU-IPPNU Tanah Merah 2021 sebagai peninjau.

Sesungguhnya tanpa bantuan dan uluran tangan dari berbagai pihak tersebut diatas kami tidak mampu berbuat apa-apa .Kami menyadari bahwa Modul ini tidak akan di buat dengan baik

Sebagai bentuk komitmen panitia pelaksana maka Modul ini akan menjadi gambaran kecil bagaimana panitia ingin mewujudkan sebuah

Sekretariat : Kantor Dinas Tanah Merah, Bangkalan Tlp:081289723589 Email:
pacipnuippnutanahmerah@gmail.com

kaderiasasi yag memamang bisa menghasilakn outpu maksimal dalam tema yang besar yang kami tuang kan yakni ***"Merajut Kader yang militan, Inovatif dan Berintegritas"***. Sehimgga dalam prosesnya bisa menggapai cita cita yag di harpakan oleh organisasi besar ini.

Tanah Merah, 03 Januari 2021

Abdul Latip

MATERI I
KE- ASWAJAAN II

- **Pengertian Ahlussunnah Wal Jama'ah.**

  Perkataan Ahlussunnah wal jama'ah berasl dari bahasa Arab, terdiri dari kata-kata:

  Ahlun : artinya Keluarga, Famili

  Sunnah : artinya Jalan, perilaku kehidupan

  Jama'ah : artinya Sekumpulan

  Sedangkan menurut istilah Ahlussunnah berarti penganut sunnah Nabi SAW. Dan al-jama'ah berarti penganut sehabat-sahabat Nabi. Sebagaimana dirumuskan oleh Syaikh Abdul Qodir Al Jailani dalam kitabnya Al Ghun-yah:

فعلى ا لمؤمن اتباع السنة وٙالجماعةفاالسنة مالسنةرسول الله ص م والجماعة مااتفق فىخلافة الامة اربعة الخلفاء الرشدين المهديين رضى الله عنهم وان لايكاثراهل البدع ولايدينهم ولا يسلم عليهم -مثل الثرادع عشرين(اذ ان(

Jadi yang dimaksud dengan golongan Ahlussunnah wal jama'ah ialah golongan yang menganut I'tiqod dan amaliyah Nabi Muhammad SAW. dan sahabat-sahabatnya. I'tiqod dan amaliyah Nabi SAW dan sahabat-sahabatnya telah termaktub dalam Al Qur'an dan Sunnah Rasul secara terpencar-pencar, belum tersusun rapi dan teratur. Kemudian dikumpulkan dan dirumuskan dengan rapi oleh seorang ulama besar "Syaikh Abu Hasan Al Asy'ari" (Basrah, 260-324 H).

Hasil rumusan beliau itu kemudian terwujud berupa kitab Tauhid, yang dijadikan pedoman bagi golongan Ahlussunnah wal jama'ah. Karena itu kaum Ahlussunnah wal jama'ah disebut juga kaum Asy'ariyah, Imam Al Asy'ari mempunyai seorang murid yang bernama Abu Mansur Al Maturidi yang kemudian terkenal sebagai ulama dalam bidang yang sama (Ushuluddin) dan beri'tiqod Ahlussnnah wal jama'ah. Dalam bidang Furu'iyah (Fiqih) ada empat madzhab yang diakui ijtihadnya oleh umat Islam seluruh dunia dan hasil ijtihadnya itu diikuti terus menerus oleh sebagian besar ulama di seluruh dunia.

Empat madzhab dalam bidang fiqih dimaksud adalah madzhab Hanafi, Maliki, Syafi'i, dan Hambali. Bertolak dari hal tersebut, maka pengertian Ahlussunnah wal jama'ah adalah golongan umat Islam yang dalam bidang Tauhid (Ushul) mengikuti

Sekretariat : Kantor Dinas Tanah Merah, Bangkalan Tlp:081289723589 Email:
pacipnuippnutanahmerah@gmail.com

ajaran Imam Al Asy'ari dan Imam Al Maturidi, sedangkan dalam bidang fiqih (furuq) mengikuti salah satu madzhab yang empat.

- **Mengapa Kaum Muslimin Harus Bermadzhab**

  Menurut rumusan Syaikh Abdul Qodir Al Jailani diatas mengenai ta'rif Ahlussunnah wal jama'ah, maka dapat kita fahami, bahwa bagi umat Islam dewasa ini harus mengikuti para ulama Ahlussunnah wal jama'ah (Ulama Mujtahidin) yang meneruskan I'tiqod amaliyah Nabi SAW. dan sahabat-sahabatnya, yang mengambil hukum-hukum dari Al Qur'an, Hadist, Ijma', dan Qiyas. Tidak boleh langsung dari Al Qur'an dan Hadist, karena banyak ayat-ayat Al Qur'an dan hadist yang tampak satu sama lain bertentangan.

  Oleh karena itu kita tidak berani menetapkan hukum dengan mengambil langsung dari Al Qur'an dan Hadist Nabi SAW. Sebab kita tidak boleh menfsirkan Al Qur'an dengan ra'yu (pendapat sendiri). Tegasnya, dalam menetapkan hukum kita harus berdasar pada kitab-kitab para ulama yang bahan-bahannya diambil dari Al Qur'an dan Hadist Nabi yang telah di racik dan dimasak oleh ulama ahli tafsir. Sampai di sini dapat kita simpulkan, bahwa kaum muslimin harus mengikuti (taqlid) pada salah satu dari empat madzhab.

- **Siapakah Yang Tergolong Ahlussunnah Wal Jama'ah**

  Untuk mengetahui siapa yang tergolong Ahlussunnah wal jama'ah, kita perlu mengingat kembali pengertian Ahlussunnah wal jama'ah, yaitu mereka yang mengikuti Sunnah Rasul dan I'tiqod para sahabat. Mereka mengikuti I'tiqod, amal ibadah, serta perjuangannya untuk menjunjung tinggi agama Islam dan umatnya. Mereka itulah yang akan mendapatkan keridloan Allah SWT. dan mendapatkan kebahagiaan yang besar di akhirat kelak.

  Mereka yang tegolong dalam dalam Ahlussunah wal jamaah ini dapat di rinci menjadi beberapa kelompok, sebagaimana keterangan Syaikh Abdul Qodir Al Baghdadi dalam kitabnya Al-Farqu bainal Firoq yang diberi taktiq oleh Muhammad Muhyiddin Abdul Hamid, dalam bab Ahlussunah Wal Jamaah menjelaskan bahwa kelompok-kelompok dalam Ahlussunah wal jama'ah ada delapan, yang garis besarnya sebagai berikut:

1. Golongan ulama dibidang Tauhid dan Kenabian, hukum-hukum janji dan ancaman, pahala dan dosa, syarat-syarat ijtihad, imamah dan za'amah. Juga ulama mutakallimin yang bebas dari segala penyelewengan hawa nafsu dan kesesatan.
2. Kelompok imam-imam ilmu fiqih, baik kelompok ahli hadist maupun kelompok ahli ro'yi yang didalam usuluddin memprcayai madzhabmadzhab sifatiyyah

tentang Allah di dalam sifat-Nya yang azali, dan bebas dari pendirian Qadariyah dan Mu'tazilah.

3. Kelompok yang mengerti tentang khabar-khabar dan sunnah-sunnah Nabi SAW dan pandai membedakan antara yang shohih dan yang tidak shohih serta tidak mencampurnya sedikitpun.
4. Kelompok yang ahli dalam bidang adab (Kesusastraan Arab), nahwu, shorof dan mengikuti jalan-jalan yang ditempuh oleh tokoh-tokoh ahli bahasa, seperti al Kholil, Abu Amr bin Al A'la, Imam Sibawaih, Al Farra, Al Akhfashy, Al Asmu'i, Al Mazini, Abu Ubaid dan semua ahli nahwu baik dari Basrah maupun dari Kufah, yaitu mereka yang tidak mencampuri faham-faham Ahlussunnah wal jama'ah.
5. Kelompok yang ahli dalam berbagai bacaan Al Qur'an, Tafsir ayat Al Qur'an serta ta'wil-ta'wilnya, sesuai dengan madzhab Ahlussunnah wal jama'ah.
6. Kelompok orang-orang zuhud dari kalangan sufi, yaitu mereka yang telah mendapatkan basirah lalu bersikap sederhana dan berusaha mendapatkan khabar dan berita, tetapi setelah itu mereka melakukan I'tibar ridlo dengan apa yang ditentukan dan apa yang mudah diperoleh.
7. Kelompok perjuang-pejuang Islam dalam menghadapi orang-orang kafir, berjuang melawan musuh-musuh kaum muslimin dan melindungi benteng-benteng pertahanan kaum muslimin serta melindungi keluarga besar kaum muslimin ala Ahlussunnah wal jama'ah.
8. Kelompok rakyat (awam) yang beri'tiqad pada pendirian yang benar dari ulama Ahlussunnah wal jama'ah di dalam bab-bab keadilan dan tauhid, janji dan ancaman, dan mereka kembali pada ulama ini dalam pengajaran agama dan mengikutinya dalam segala macam yang menyangkut halal haram dan terhindar dari I'tiqad ahli hawa nafsu dan ahli kesesatan.

Itulah mereka yang tergolong dalam Ahlussunnah wal jama'ah dan keseluruhannya merupakan pemilik agama yang lurus. Merekalah yang mendapatkan jaminan untuk masuk surga.

- **Timbulnya Golongan Ahlussunnah Wal Jama'ah**

Semua agama besar di dunia pernah mengalami nasib yang sama yaitu umatnya akan terpecah dalam beberapa aliran atau golongan, yang masingmasing mempunyai kepercayaan yang berlainan. Di dalam hadist Rosululloh SAW yang diriwayatkan Imam Thobroni Beliau bersabda bahwa: Kaum Yahudi akan terpecah menjadi 73 firqoh (Golongan), Kaum Nasrani 72 firqoh, sedangkan umatku akan

Sekretariat : Kantor Dinas Tanah Merah, Bangkalan Tlp:081289723589 Email:
pacipnuippnutanahmerah@gmail.com

terpecah menjadi 73 firqoh. Yang selamat di antara mereka hanya satu, sedangkan yang lainnya akan celaka. Siapakah yang selamat itu Ya Rosul ? Nabi menjawab: *Ahlussunnah wal jama'ah*. Sahabat bertanya lagi: Apakah Ahlussunnah wal jama'ah itu ? Nabi menjawab: *Orang yang mengamalkan apa yang aku perbuat dan para sahabatku..*

Menurut sebagian ulama, firqoh yang sesat dan binasa itu terbagi dalam 7 kelompok:

m Syi'ah	22 Aliran
m Khowarij	20 Aliran
m Mu'tazilah	20 Aliran
m Murjiah	5 Aliran
m Najariyah	3 Aliran
m Jabariyah	1 Aliran
m Musyabihah	1 Aliran
h	**72 Aliran**

Sedangkan sebagian ulama lain, firqoh yang sesat itu terbagi dalam 6 (eman) golongan yang masing-masing terpecah menjadi 12 bagian. Enam golongan tersebut adalah:

1. Kaum Khowarij
2. Kaum Rofidloh
3. Kaum Musyabihah
4. Kaum Jabariyyah
5. Kaum Qadariyah
6. Kaum Mu'attilah

- Golongan Khawarij mempunyai I'tiqad ingkar kepada sabahat Ali ra. Mereka berani mengkafirkan sahabat Ali dan membunuhnya. Mereka juga beri'tiqad bahwa orang yang melakukan dosa besar menjadi kafir.
- Golongan Syiah dalam mahabbah dan menghormati Sahabat Ali ra. Melampui batas, sehingga beri'tiqad bahwa yang berhak menjadi khalifah pertama adalah Sahabat Ali.
- Golongan Murjiah beri'tiqad bahwa yang terpenting beriman, walaupun melakukan dosa besar tidak apa-apa.
- Golongan Jabariyyah beri'tiqad bahwa manusia tidak bisa berikhtiyar apa-apa, ibadah atau tidak, masuk syurga atau nereka semua terpaksa. Mereka juga beri'tiqad bahwa ilmu Allah itu hadist.
- Golongan Musyabihah beri'tiqad bahwa Allah berjisim.
- Golongan Mu'tazilah beri'tiqad bahwa Allah tidak menciptakan amal perbuatan manusia, sebaliknya manusia sendirilah yang menciptakan amalnya. Bahwa Allah

tidak punya sifat jaiz. Juga beri'tiqad bahwa Al Qur'an itu hadist, bahwa syurga dan neraka belum terwujud, dan bahwa orang-orang mukmin tidak mungkin dapat melihat Allah besuk di akhirat.

- Golongan Najriyah beri'tiqad bahwa Allah tidak Qidam, bahwa Kalamulloh hadist.

Sebagai reaksi dari timbulnya rirqoh-firqoh tersebut, muncullah golongan Ahlussunnah wal jama'ah pada abad 3 H. dipelopori oleh Syaikh Abu Hasan Al Asy'ari dan Syaikh Abu Mansur Al Maturidi. Akhirnya Ahlussunnah wal jama'ah disebarkan oleh ulama-ulama lain ke seluruh penjuru dunia.

MATERI II
KE-NU AN II

- **Nahdlatul Ulama Dan Khittohnya**
  Muqodimah

  Nahdlatul Ulama didirikan atas dasar kesadaran dan keinsyafan bahwa setiap manusia hanya bisa memenuhi kebutuhannya bila bersedia hidup bermasyarakat. Dengan bermasyarakat manusia berusaha mewujudkan kebahagiaan lahir dan batin, saling membantu dan kesetiaan merupakan prasyarat tumbuhnya persaudaraan (ukhuwah) dan kasih sayang yang menjadi landasan bagi terciptanya tata kemasyarakatan yang baik dan harmonis.

  Nahdlatul Ulama sebagai Jam'iyah Diniyah adalah wadah dari para ulama dan pengikutnya yang didirikan *pada 16 Rojab 1344 H*. atau bertepatan *tanggal 31 Januari 1926 M*. tujuannya adalah memelihara, melestarikan, mengembangkan dan mengamalkan ajaran Islam yang ***berhaluan Ahlus Sunnah Wal Jama'ah dan menganut salah satu mahdzab empat yaitu Hanafi, Maliki, Syafi'I dan Hambali***. Disamping itu untuk menyatukan langkah para ulama dan umatnya dalam melakukan kegiatannya yang betujuan menciptakan kemaslahatan umum, kemajuan bangsa dan ketinggian harkat da martabat manusia.

  Nahdllatul Ulama dengan demikian merupakan organisasi kegiatan keagamaan yang bertujuan untuk ikut membangun dan mengembangkan insan dan masyarakat yang bertaqwa kepada Alloh SWT, cerdas, terampil, berakhlaq mulia, tentram dan sejahtera.

  Nahdlatul Ulama mewujudkan cita-cita dan tujuannya melalui serangkaian ihtiar yang didasari oleh agama yang membentuk kepribadian khas NU. Inilah yang disebut **KHITTOH NU**.

- **Pengertian**

  Khittoh NU adalah landasan berfikir, bersikap dan bertindak warga NU yang harus tercermin dalam tingkah laku perseorangan maupun organisasi serta dalam setiap proses pengambilan keputusan.

  Landasan tersebut adalah faham Islam **Ahlus Sunnah Wal Jama'ah** yang diterapkan menurut kondisi kemasyarakatan Indonesia, yang meliputi dasar amal keagamaan dan kemasyarakatan. Khitoh NU digali dari intisari perjalanan sejarah hidmadnya dari masa ke masa.

- **Dasar-Dasar Faham Keagamaan Nu.**
  a. NU mendasarkan keagamaannya kepada sumber ajaran agama Islam yaitu: ***Al-Qu'an, Al- Hadist, Ijma', Qijas.***
  b. Dalam memahami dan menafsirkan Islam dari sumber-sumbernya tersebut, NU mengikuti faham Ahlus Sunnah Wal Jama'ah dimana menggunakan jalan pendekatan (Mahdzab).
     1. **Bidang aqidah,** NU mengikuti faham ASWAJA yang dipelopori oleh Imam Abu Hasan Al Asy'ari dan Imam Abu Mansur Al Maturidi.
     2. **Bidang Fiqih,** NU mengikuti jalan pendekatan (Mahdzab) yaitu Hanafi, Maliki, Syafi'I, Hambali.
     3. **Bidang Tasawuf,** NU mengikuti Imam Al Junaidi Al Baghdati dan Imam Al Ghozali dan Imam-imam lainnya.
  c. NU mengikuti pendirian Islam adalah fitri yang bersifat menyempurnakan segala kebaikan yang sudah dimiliki oleh manusia. Faham keagamaan yang dianut NU adalah bersifat menyempurnakan nilai-nilai kebaikan yang sudah ada.

- **Sikap Kemasyarakatan Nu**
  a. ***Sikap Tawasut Dan I'tidal***
     Sikap tengah yang berintikan prinsip hidup yang menujunjung tinggi keharusan **berlaku adil dan lurus ditengah-tengah** kehidupan bersama. Dengan sikap ini NU selalu menjadi kelompok panutan yang bersikap dan bertindak lurus dengan selalu membangun dan menghindari segala bentuk pendekatan yang bersifat **Tathorruf/Extrim**.
  b. ***Sikap Tasamuh***
     Sikap **toleran** terhadap perbedaan-perbedaan baik masalah keagamaan, terutama hal-hal yang bersifat furu'iyah atau masalah khilafiyah, serta dalam masalah kemasyarakatan dan kebudayaan.
  c. ***Amar Ma'ruf Nahi Munkar Bil Makruf***
     Selalu meiliki kepekaan untuk mendorong perbuatan yang baik dan bermanfaat dan menolak setiap hal yang dapat merugikan dalam kehidupan kini dan esok dengan cara yang baik.

- **Panca Gerakan Nahdlatul Ulama**

  Dalam pidatonya Bapak **KH Ali Maksum** menyampaikan tentang Panca Gerakan NU yang intinya sebagai berikut :

Sekretariat : Kantor Dinas Tanah Merah, Bangkalan Tlp:081289723589 Email:
pacipnuippnutanahmerah@gmail.com

a. **Ats-Tsiqah bi Nahdlatul Ulama** artinya setiap warga NU harus percaya secara penuh terhadap tuntunan-tuntunan yang diajarkan oleh NU.
b. **Al-Ma'rifah wal Istiqan bi Nahdlatul Ulama** artinya warga NU harus benar-benar memberi bobot ilmiah tentang organisasi NU.
c. **Al-Amal bi Ta'lim bi Nahdlatul Ulama** artinya warga NU harus mempraktekkan ajaran dan tuntunan yang diberikan oleh organisasi NU.
d. **Al-Jihad fi Sabil Nahdlatul Ulama** artinya warga NU harus memperjuangkan NU agar tetap lestari dan terus berkembang pesat di masa-masa yang akan datang.
e. **Ash-Shabr fi Sabil Nahdlatul Ulama** artinya warga NU harus bersabar dalam menjalankan tugas, dalam menghadapi rintangan, kegagalan, maupun sabar terhadap rayuan-rayuan atau paksaanpaksaan untuk meninggalkan NU.

- **Konsep NU Tentang Mabadi' Khoiru Ummah**

Menurut keputusan Munas Alim-Ulama di Lampung pada tahun 1992, bahwa konsep **Mabadi' Khoiru Ummah** sebagai konsep pembinaan umat pada intinya mencakup hal-hal :

a. **Ash-Shidiq** berarti kejujuran/Kebenaran, Kesungguhan dan Keterbukaan.
b. **Al-Amanah wal Wafa bil Ahdi** berarti dapat dipercaya, setia dan tepat janji.
c. **Al-Adalah** berarti sikap yang adil.
d. **At-Tawazun** berarti tolong menolong, setia kawan dan gotong royong.
e. **Al-Istiqomah** berarti keajegan, kesinambungan dan berkelanjutan

- **Ikhtiar-Ikhtiar Nahdlatul Ulama**

a. Peningkatan silaturrohim/komunikasi/interelasi antar ulama (dalam statuten NU 1926 disebutkan: Mengadakan perhubungan diantara ulama-ulama yang bermahdzab).
b. Peningkatan kegiatan dibidang keillmuan/pengkajian/pendidikan. Dalam statuten NU 1926 disebutkan: memeriksa kitab-kitab sebelum dipakai mengajar, agar diketahui apakah kitab-kitab itu karangan ahli bid'ah, memperbanyak madrasah-madrasah yang berasaskan agama Islam.
c. Peningkatan kegiatan penyiaran Islam, pembangunan sarana-sarana ibadah dan pelayanan sosial. Dalam statuten NU 1926 disebutkan: Menyiarkan agama Islam dengan jalan apa saja asal halal; memperhatikan segala hal yang berhubungan dengan masjid, surau dan pondok-pondok pesantren dan juga hal ikhwal anak yatim dan fakir miskin.
d. Peningkatan taraf dan kualitas hidup masyarakat melalui kegiatan yang terarah. Dalam statuten NU 1926 disebutkan : Mendirikan badan-badan untuk

memajukan urusan pertanian, perniagaan dan perusahaan yang tidak dilarang oleh syara'.

- **Nahdlatul Ulama Dan Kehidupan Berbangsa**

  Sebagai oraganisasi kemasyarakatan yang menjadi bagian tak terpisahkan dari seluruh bangsa Indonesia, NU senantiasa menyatakan dari seluruh bangsa Indonesia, NU senantiasa menyatakan diri dengan perjuangan Nasional bangsa Indonesia. NU secara sadar mengambil posisi aktif dalam proses perjuangan mencapai dan mempertahankan kemerdekaan, serta turut aktif dalam menyusun UUD '45 dan perumusan Pancasila sebagai dasar negara.

  Sebagai organisasi keagamaan NU merupakan bagian tak terpisahkan dari umat Islam Indonesia yang senantiasa berusaha memegang teguh prinsip *persaudaraan (Ukhuwah*). ***Toleransi (At-tasamuh),*** kebersamaan dan hidup berdampingan baik bersama umat Islam maupun dengan warga negara dan warga masyarakat.

  Sebagai organisasi yang mempunyai fungsi pendidikan, NU senantiasa berusaha menciptakan warga negara yang menyadari akan hak dan kewajibannya sebagai warga negara dan warga masyarakat. NU sebagai jam'iyah organisatoris, tidak terikat dengan politik dan organisasi kemasyarakatan manapun. NU merupakan warga yang mempunyai hak politik yang dilindungi Undang-Undang, dan menggunakan hak politik dengan penuh tanggungjawab demi tegaknya demokrasi Pancasila.

Sekretariat : Kantor Dinas Tanah Merah, Bangkalan Tlp:081289723589 Email:
pacipnuippnutanahmerah@gmail.com

MATERI III dan IV
KE-IPNU-IPPNU-AN II

- **PENDAHULUAAN**

IPNU-IPPNUmerupakan Organisasi Badan Otonom Nahdlatul Ulama, dan bagian tak terpisahkan dari Organisasi Kemasyarakatan Pemuda. Sebagai organisasi Banom, IPNU-IPPNU dituntut senantiasa mengembangkan dan meningkatkan peran serta fungsinya sebagai pelaksana kebijakan NU yang berkaitan dengan kelompok masyarakat pelajar, santri, mahasiswa dan remaja sebagai basis keanggotaannya setelah adanya perubahan dari Ikatan Pelajar dan Ikatan Pelajar Putri Nahdaltul Ulama menjadi Ikatan Putra dan Ikatan Putri-Putri Nahdlatul Ulama. Perubahan ini setelah adanya Kongres di Jombang Jawa Timur. Ada beberapa aspek yang melatar belakangi berdirinya organisasi IPNU-IPPNU yaitu :

a. **Aspek Ideologis** yaitu Indonesia adalah negara yang mayoritas penduduknya beragama Islam dan berhaluan Ahlus sunnah wal jama'ah sehingga untuk melestarikannya perlu dipersiapkan kader-kader yang nantinya sebagai penerus perjuangan NU dalam kehidupan beragama bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.
b. **Aspek Paedagogis** yaitu adanya keinginan untuk menjembatani kesenjangan antara pelajar dan santri serta mahasiswa di pendidikan umum dan pendidikan pondok pesantren.
c. **Aspek Sosiologis** yaitu adanya persamaan tujuan, kesadaran dan keikhlasan akan pentingnya suatu wadah pembinaan bagi generasi penerus para ulama dan penerus perjuangan bangsa.

Sebagai organisasi Banom dari NU, IPNU-IPPNU selalu meletakkan posisinya sebagai organisasi kader yang selalu meletakkan nilai-nilai dasar perjuangan Islam Ahluss sunnah wal Jama'ah dalam setiap gerak langkahnya, dan secara otonomi memiliki kepentingan dan cita-cita serta peraturan perundang-undangan sendiri. Sehingga segala bentuk kebijakan dan pengembangan program IPNU-IPPNU harus selalu mempertimbangkan kebutuhan sendiri. Disisi lain IPNU-IPPNU sebagai OKP sesuai dengan UU No. 8/1985 tentang organisasi kemasyarakatan, dituntut untuk mampu meningkatkan dan mengembangkan segala bentuk kebijaksanaan sebagai alat mobilisasi pelayanan anggota dan masyarakat. Sementara itu produk UndangUndang tersebut pada sisi lain telah mengamputasi pergerakan IPNU-IPPNU di dunia pendidikan Indonesia, karena pada tingkatan implikasinya selain OSIS dan Pramuka semua organisasi pelajar dilarang masuk ke dunia pelajar di sekolah, hal senada sebagai mana

Sekretariat : Kantor Dinas Tanah Merah, Bangkalan Tlp:081289723589 Email:
pacipnuippnutanahmerah@gmail.com

dibubarkannya Dema(Dewan Mahasiswa) di Perguruan Tinggi diganti dengan SMPT (Senat Mahasiswa Perguruan Tinggi).

Diamputasinya IPNU-IPPNU di dunia pelajar yang kemudian oleh organisasi disiasati dengan merubah singkatan menjadi Ikatan Putra Nahdlatul Ulama-Ikatan Putri-Putri Nadlatul Ulama membawa implikasi beberapa hal, *pertama* tercerabutnya Pelajar dan santri NU dari kultur sosialnya, yakni NU dan masuk dalam area massa yang mengambang (floating mass), sehingga menyebabkan banyak kader muda NU yang lupa dengan jati diri ke-NU-anya, kedua semakin kaburnya orientasi pengembangan organisasi dari internal IPNU-IPPNU karena seringkali bertabrakan dengan Ansor atau Fatayat NU sementara pada dunia pelajar adalah semakin memudar kalau tidak boleh dikatakan hilangnya semangat dan dinamika organisasi pelajar sebagai efek seragamisasi (uniformity) organisasi sebagai bentuk lain dari penundukan kekuatan sosial.

Angin reformasi membawa tuntutan perubahan pula yang mendasar bagi organisasi. Artinya kalau tidak boleh dikatakan sebagai salah satu pendorong maka paling tidak salah satu berkahnya adalah dibulkanya kran demokrasi yang menjadi awal masuk bagi kemungkinan penentuan orientasi pengembangan organisasi IPNU-IPPNU. Parahnya dunia pendidikan Indonesia juga semakin memperlapang jalan untuk itu. Karenanya melalui Kongres IPNUIPPNU 2003 di Surabaya, diputuskan IPNU-IPPNU kembali kehabitatnya di dunia pelajar, santri dan mahasiswa dengan mengembalikan kembali akronimnya menjadi Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama-Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama.

- **Historis IPNU-IPPNU**

1 **Periode Perintis**

Munculnya organisasi IPNU-IPPNU bermula dari adanya jam'iyah yang bersifat lokal atau kedaerahan yang berupa kumpulan pelajar, sekolah dan pesantren, yang semula dikelola oleh para Ulama. Contohnya jam'iyah Diba'iyah. Di Surabaya didirikan **TSAMROTUL MUSTAFIDIN (1936**). Selanjutnya Persatuan Santri Nahdlatul Ulama atau **PERSANU (1939)**. Di Malang (1941) lahir **PERSATUAN MURID NU**. Dan pada saat itu banyak para pelajar yang ikut pergerakan melawan penjajah. Pada tahun **1945** terbentuk **IMNU** atau Ikatan Murid Nahdlatul Ulama. D**i Madura (1945)** berdiri **IJTIMAUTH TOLABIAH** dan **SYUBBANUL MUSLIM**, kesemuanya itu juga ikut berjuang melawan penjajah dengan gigih. Di **Semarang (1950)** berdiri **Ikatan Mubaligh Nahdlatul Ulama** dengan anggota yang masih remaja. Sedangkan **1953** di **Nganjuk** berdiri **(PERPENU)** Persatuan Pelajar NU. Pada tahun yang sama di **Bangil** berdiri Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama **(IPENU)**. Pada tahun **1954 di Medan** berdiri Ikatan Pelajar

Sekretariat : Kantor Dinas Tanah Merah, Bangkalan Tlp:081289723589 Email: pacipnuippnutanahmerah@gmail.com

Nahdlatul Ulama **(IPNU)**. Dari sekian banyak nama yang mendekati adalah IPNU yang lahir di Medan pada tahun 1954.

2 **Periode Kelahiran**

Gagasan untuk menyatukan langkah dan nama perkumpulan diusulkan dalam Muktamar LP Ma'arif pada ***20 Jumadil Tsani 1373 H bertepatan 24 Februari 1954 M di Semarang***. Usulan ini dipelopori oleh pelajar Yogyakarta, Solo dan Semarang yang terdiri Sofyan Cholil, Mustahal, Abdul Ghoni, Farida Achmad, Maskup dan M. Tolchah Mansyur. Dengan suara bulat dan mufakat dilahirkanlah organisasi yang bernama Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (IPNU) dengan ketua pertama Rekan M. Tolchah Mansyur.

Pada 29 April – 1 Mei 1954 diadakan pertemuan *di Surakarta* yang terkenal dengan pertemuan *KOLIDA (Konferensi Lima Daerah) yang dihadiri Yogyakarta, Semarang, Surakarta, Jombang dan Nganjuk (diwakili Bpk. KH Asmuni Iskandar dari Gurah)*. Dalam Konferensi ini ditetapkan PD/PRT dan berusaha untuk mendapatkan legitimasi/pengakuan secara formal dari NU.

Usaha untuk mencari legitimasi ini diwujudkan dengan mengirimkan delegasi pada Muktamar NU ke X di Surabaya pada 8-14 September 1954. Delegasi dipimpin oleh M. TOLCHAH MANSYUR, dengan beranggotakan 5 orang yaitu SOFYAN CHOLIL, M NAJIB ABDUL WAHAB, ABDUL GHONI dan FARIDA ACHMAD. Dengan perjuangan yang gigih akhirnya IPNU mendapatkan pengakuan dengan syarat hanya beranggotakan putra saja.

Pada *24 Februari – 3 Maret 1955* IPNU mengadakan Kongres ke I di Malang. Bersamaan dengan itu di kota Solo, Remaja-remaja putri sedang mengadakan musyawarah dan menghasilkan organisasi Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama (IPPNU), tepatnya *tanggal 8 Rajab 1374 H bertepatan dengan tanggal 2 Maret 1955* yang juga ditetapkan sebagai hari lahir IPPNU.

Dari Kongres ke I – VI status IPNU-IPPNU masih menjadi anak asuh LP Ma'arif. Dan ketika *Kongres ke VI di Surabaya pada 20 Agustus 1966*, IPNU-IPPNU meminta hak Otonomi sendiri dengan tujuan agar dapat mengatur Rumah Tangganya sendiri dan dapat memusatkan organisasi ini ke Ibu Kota Negara.
Pengakuan otonomi diberikan pada *muktamar NU di Bandung tahun 1967*, yang dicantumkan dalam AD/ART NU Pasal 10 Ayat 1 dan ayat 9. Pada Muktamar NU di Semarang tahun 1979 status IPNU-IPPNU terdapat pada pasal 2 Anggaran Dasar NU.

- **Periode Pertumbuhan dan Perkembangan**

Serangkain Kongres IPNU-IPPNU yang pernah diselenggarakan dalam rangka lebih meningkatkan kualitas organisasi sebagai berikut:

Konggres I IPNU

1. Tanggal 24 Pebruari – 3 Maret 1955 di Malang.
2. Terpilih sebagai ketua: THOLCHAH MANSUR.
3. Lahirnya deklarasi berdirinya IPPNU dan terpilih sebagai ketua: UMROH MAHFUDHOH.
4. **Kebijaksanaan:**
   a. Berpartisipasi aktif dalam penataan generasi muda (pelajar) sesuai dengan situasi politik negara.
   b. Bersama-sama dengan LP Ma'arif bergerak membina sekolah-sekolah.
   c. Mempersiapkan pembentukan wilayah-wilayah.

Konggres II IPNU

1. Dilaksanakan pada tanggal 1 – 4 Januari 1957 di Pekalongan.
2. Terpilih sebagai ketua: THOLCHAH MANSUR.
3. **Kebijaksanaan:**
   a. Pembentuka wilayah-wilayah.
   b. Mengkaji keterikatan dengan LP Ma'arif.
   c. Berpartisipasi dalam pem
   d. belaan negara.
   e. Mempersiapkan berdirinya departemen kemahasiswaan.

Konggres I IPPNU

1 Dilaksanakan pada tanggal 16-19 Januari 1956 di Solo.
2 Terpilih sebagai ketua: UMROH MAHFUDHOH (Ny. Tolhah Mansyur).
3 Kebijaksanaan:
   a. berpartisipasi aktif dalam penataan generasi muda (pelajar) sesuai dengan situasi politik negara.
   b. Bersama-sama dengan LP Ma'arif bergerak membina sekolah-sekolah.
   c. Mempersiapkan pembentukan wilayah-wilayah.

Konggres III IPNU – II IPPNU

1. Dilaksanakan pada tanggal 27 – 31 Desember 1958 di Cirebon.
2. Terpilih sebagai ketua IPNU: THOLCHAH MANSUR.
3. Terpilih sebagai ketua IPPNU: UMROH MAHFUDHOH.
4. Mendirikan Departemen Perguruan Tinggi.

5. **Kebijaksanaan:**
   a. Mempersiapkan pembentukan cabang-cabang.
   b. Berpartisipasi dalam pembelaan negara.
   c. Mempersiapkan pembentukan CBP (Corp Brigade Pembangunan).

Konferensi Besar I

1. Dilaksanakan pada tanggal 17 April 1960 di Surabaya.
2. Lahirnya Deklarasi berdirinya PMII.
3. Beberapa rumusan tentang kondisi negara dan tanggung jawab IPNUIPPNU sebagai generasi penerus.

Kongres IV IPNU – III IPPNU

1. Dilaksanakan tanggal 11 – 14 Pebruari 1961 di Yogyakarta (DIY):
2. Terpilih sebagai ketua IPNU: M. Tolkhah Mansyur tetapi mengundurkan diri dan diganti/terpilih Drs. ISMAIL MAKI.
3. Terpilih sebagai ketua IPPNU: UMROH MAHFUDLOH MANSYUR
4. **Kebijaksanaan:**
   a. Mempersiapkan pembentukan cabang-cabang.
   b. Berpartisipasi dalam pembelaan negara.
   c. Mempersiapkan pembentukan CBP (Corp Brigade Pembangunan).

Kongres V IPNU – IV IPPNU

1. Dilakanakan tanggal 13 – 17 Juli 1963 di Purwokerto.
2. Terpilih sebagai ketua IPNU: Drs. ISMAIL MAKKY.
3. Terpilih sebagai ketua IPPNU: MAHMUDAH NAHROWI
4. Rekomendasi kepada pemerintah agar KH. Hasyim Asy’ari sebagai Pahlawan Nasional.
5. Kebijaksanaan:
   a. Terbentuknya CBP IPNU - IPPNU.
   b. Ikut terjun langsung dalam pembelaan negara.
   c. Berkembangnya olah raga dan seni.

Kongres VI IPNU – V IPPNU

1. Dilaksanakan tanggal 20 –24 Agustus 1966 di Surabaya.
2. Bersamaan dengan dilaksanakan Porseni Nasional.
3. Terpilih sebagai ketua IPNU: ASNAWI LATIF, BA.
4. Terpilih sebagai ketua IPPNU: FAARIDAH MAWARDI.

5. Lahirnya Deklarasi IPNU – IPPNU sebagai Badan Otonom NU.
6. Memindahkan sekretariat pusat dari Yogyakarta ke Jakarta.
7. Ikut terjun dalam pembersihan G 30 S/PKI di daerah-daerah.

Kongres VII IPNU – VI IPPNU

1. Dilaksanakan tanggal 20 – 26 Agustus 1970 di Semarang.
2. Terpilih sebagai ketua IPNU: ASNAWI LATIEF, BA.
3. Terpilih sebagai ketua IPPNU: MAHSANAH ASNAWI LATIEF.
4. Kebijaksanaan:
   a. Perkembangan politik praktis, sebagaimana saat ini Nahdlatul Ulama (NU) sebagai organisasi politik Praktis dan IPNU-IPPNU sebagai Badan Otonomnya.
   b. Perkembangan pesat ada pada olahraga dan seni.

Kongres VIII IPNU – VII IPPNU

1 Dilaksanakan tanggal 26 – 30 Desember 1976 di Jakarta (DKI Jaya)
2 Terpilih sebagai ketua IPNU: TOSARI WIJAYA
3 Terpilih sebagai ketua IPPNU: IDA MAWADDAH 4. Mengamanatkan pendirian Departemen Kemahasiswaan.
4 Kebijaksanaan: Kiprah IPNU - IPPNU di dunia politik mempunyai dampak negatif dan menghambat program pembinaan, khususnya di lingkungan sekolah dan kampus serta masyarakat bawah, meskipun di sisi lain memperoleh keuntungan.

Kongres IX IPNU – VIII IPPNU

1. Dilaksanakan pada tanggal 20 – 24 Juli 1981 di Cirebon.
2. Terpilih IPNU: AKSIN ZAIDI sebagai ketua dan S. Abdurrahman sebagai Sekretaris Jendral.
3. Terpilih IPPNU: TITIN ASIYAH TOHIR
4. Perkembangan IPNU-IPPNU mulai tampak menurun, sebagaimana perkembangan politik negara dan NU sebagai partai politik (PPP) serta mulai diberlakukannya UU No. 3 Tahun 1985 tentang Undang-Undang Organisasi Sosial Politik dan Undang-Undang No. 8 Tahun 1985 tentang Undang-undang Keormasan.

Kongres X IPNU – IX IPPNU

1 Dilaksanakan tanggal 29 – 30 Januari 1988 di Jombang.
2 Terpilih sebagai ketua IPNU: Drs. ZAINUT TAUHID SA'ADY.

3 Terpilih sebagai ketua IPPNU: ULFAH MASFUFAH.
4 Menerima Pancasila sebagai satu-satunya azas dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara (azas organisasi).
5 Pada Kongres ini nama Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama diubah menjadi Ikatan Putra Nahdlatul Ulama.
6 Utusan dari Nganjuk adalah: Idris Mawardi, dan Muhaimin Hadi.
7 Pada Kongres ini nama Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama diubah menjadi Ikatan Putri-Putri Nahdlatul Ulama.
8 Utusan dari Nganjuk adalah: Mudawamah

Kongres XI IPNU – X IPPNU

1. Dilaksanakan tanggal 23 – 27 Desember 1991 di Lasem Rembang:
2. Terpilih sebagai ketua Drs. ZAINUT TAUHID ULFAH MASFUFAH.
3. Terpilih sebagai ketua ULFAH MASFUFAH.
4. Merekomendasikan kepada pemerintah untuk membubarkan SDSB.
5. Kebijaksanaan:
   a. Pelaksanaan kegiatan IPNU tanpa keterkaitan dengan IPPNU begitu juga sebaliknya (dg. IPP)
   b. Pelaksanaan kegiatan harus diteruskan pada struktur hingga ke bawah.
   c. Utusan dari Kab. Nganjuk IPNU: Khozin SM.
   d. Utusan dari Kab. Nganjuk IPPNU: Dewi Isro'iliyah, Dra. Mudawamah.

Kongres XII IPNU - XI IPPNU

1. Dilaksanakan tanggal 9 – 14 Juli 1996 di Garut.
2. Terpilih sebagai ketua IPNU: Drs. HILMI MUHAMADIYAH
3. Terpilih sebagai ketua IPPNU: Dra. SAFIRATUL MAHRUSOH.
4. Utusan dari Nganjuk IPNU: Sutrisno, Drs.M.Khudhori.
5. Utusan dari Nganjuk IPPNU: Dra. Mir'atus Sholihah dan Dra.Dewi Hamidah.

Kongres XIII IPNU – XII IPPNU

1. Dilaksanakan tanggal 23-26 Maret 2000 di Maros, Makassar.
2. Terpilih sebagai ketua Drs. ABDULLAH AZWAR ANAS.
3. Terpilih sebagai ketua RATU DIAN HATIFAH, S.Ag.
4. Kebijaksanaan:
   a. IPNU – IPPNU melakukan reorientasi kepada pelajar, santri, pemuda dan mahasiswa.
   b. Penambahan satu point dalam Citra Diri yaitu Wawasan Keterpelajaran.
   c. Utusan dari Kab. Nganjuk

Sekretariat : Kantor Dinas Tanah Merah, Bangkalan Tlp:081289723589 Email:
pacipnuippnutanahmerah@gmail.com

IPNU : Bahrudin El Hadi, Mahyudin Fathurrozi, S.Ag., dan Anis Munirudin Rahmat.

IPPNU: Dra. Lilik Nur Maslihah, Imro'atul Jannah, Kholifatur Rosyidah, S.Ag.

Kongres XIV IPNU – XIII IPPNU

1. Dilaksanakan tanggal 18-22 Juni 2003 di Asrama haji Sukolilo Surabaya, Jatim.
2. Terpilih sebagai ketua Mujtahidurridho SZ dari Nganjuk.
3. Terpilih sebagai ketua Siti Soraya Devi dari Jawa Barat.
4. Kebijaksanaan:
   a. Lebih serius dalam mendampingi basis pelajar, santri dan mahasiswa dengan mengubah nama menjadi Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama-Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama.
   b. Penentuan strategi pengembangan organisasi berdasarkan analisa SWOT dalam konteks pertarungan global.
   c. Pemroklamiran Khittah IPPNU 1955
   d. Menuntut dicabutnya UU no 8 1984.
5. Utusan dari Kab. Nganjuk

   IPNU : Bahrudin El Hadi, Ahmad Mufid, M. Ma'ruf Basman As dan Anis Munirudin Rahmat serta Ahmad Munir Khan.

   IPPNU: Lilik Nur Maslihah S. Ag, Husnul Khotimah dan Siti Istifadatul U.

- **CITRA DIRI IPNU-IPPNU**

IPNU-IPPNU adalah wadah perjuangan Putra-Putri NU untuk mensosialisasikan komitmen nilai-nilai kebangsaan, ke Islaman, keilmuan dan kekaderan dalam upaya penggalian dan pembinaan potensi sumber daya anggota yang senantiasa mengandalkan kerja nyata demi tegaknya ajaran Islam Ahlus sunnah wal Jama'ah dalam kehidupan masyarakat Indonesia. Komitmen tersebut berorientasi pada :

a. **Wawasan Kebangsaan.**

Yaitu wawasan yang dijiwai oleh asas kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan, yang mengakui kebhinekaan sosial, budaya dan peduli terhadap nasib bangsa dan negara berdasarkan prinsip keadilan, persamaan dan demokrasi.

b. **Wawasan Ke-Islaman.**

Yaitu wawasan yang menempatkan ajaran Islam sebagai sumber motivasi dan ispirasi dalam memberikan makna dan arah pembangunan manusia. Oleh karena itu IPNU-IPPNU harus bersikap Tawasuth dan I'tidal, bersikap

membangun dan menghindari sikap ekstrim (tatharruf), Tasamuh, toleran terhadap perbedaan, seimbang dalam menjalin hubungan antara manusia dan tuhannya serta manusia dengan lingkungannya, amar ma'ruf nahi munkar, mandiri, bebas, terbuka dan bertanggung jawab dalam berfikir, bersikap dan bertindak.

c. **Wawasan Keilmuan.**
Wawasan yang menempatkan ilmu pengetahuan sebagai alat untuk mengembangkan kecerdasan anggota dan kader. Sehingga dengan ilmu pengetahuan anggota bisa mengaktualisasikan dirinya sebagai manusia seutuhnya dan tidak menjadi beban sosial lingkungannya.

d. **Wawasan Kekaderan.**
Wawasan yang menempatkan organisasi sebagai wadah untuk membina anggota menjadi kader-kader yang memiliki komitmen terhadap idiologi, cita-cita, perjuangan organisasi, bertanggung jawab dalam membentengi dan mengembangkan organisasi, memiliki wawasan kebangsaan yang utuh, serta memiliki kemampuan teknis metodologis untuk mengembangkan organisasi.

e. **Wawasan Keterpelajaran**
Wawasan yang menempatkan organisasi sebagai wadah untuk membina anggota menjadi kader-kader yang memiliki komitmen terhadap idiologi, cita-cita, perjuangan organisasi, bertanggung jawab dalam membentengi dan mengembangkan organisasi, memiliki wawasan kebangsaan yang utuh, serta memiliki kemampuan teknis metodologis untuk mengembangkan organisasi. Ialah wawasan yang menempatkan organisasi dan anggota pada pemantapan diri sebagai *center of excellennce* pemberdayaan sumber daya manusia terdidik yang berilmu, berkeahlian dan visioner, yang diikuti kejelasan misi sucinya, sekaligus strategi dan operasionalisasi yang berpihak kepada kebenaran, kejujuran, serta amar ma'ruf nahi munkar. Wawasan ini meniscayakan karakteristik organisasi dan anggotanya untuk senantiasa memiliki hasrat ingin tahu, belajar terus- menerus dan menciontai masyarakat belajar, mempertajam daya analisis, daya sintesis pemikiran agar dapat membaca realitas dan dinamika kehidupan yang sesungguhnya, terbuka menerima perubahan, pandangan dan cara-cara baru, pendapat baru serta pendapat yang berbeda, menjunjung tinggi nilai, norma, kaidah dan tradisi serta sejarah keilmuan dan berorientasi ke masa depan.

- **Tantangan Organisasi Masa Depan**

Sebagai organisasi keagamaan, IPNU-IPPNU menempatkan nilai Islam Ahluss Sunnah Wal Jama'ah sebagai sumber motivasi dan inspirasi dalam memberi makna serta arah pembangunan manusia menuju penyempurnaan nilai kemanusiaannya. Oleh sebab itu dalam bermasyarakat IPNU-IPPNU bersikap

Tawasuth/Adil dan ***I'tidal/ Kejujuran.*** Juga bersikap membangun, menghindari perilaku ***Tatharruf/Ekstrim***, memaksakan kehendak dengan menggunakan kekuasaan, toleran terhadap perbedaan pendapat, amar ma'ruf nahi munkar, mandiri, bebas, bertanggung jawab dalam bertindak dan berfikir.

Apa yang akan dilakukan IPNU-IPPNU dalam menghadapi era Globalisasi di abad 21 ?.. Siapkah IPNU-IPPNU bertarung dalam menghadapi kondisi dan situasi yang baru di abad 21. Tantangan Organisasi Kemasyarakatan Pemuda (OKP) dalam era globalisasi ini cukup berat dan perlu pemikiran dan persiapan yang matang. Kata kunci dari Globalisasi adalah **PERSAINGAN.** Mampukah IPNU-IPPNU bersaing mengandalkan potensi sumber daya yang ada saat ini ?.Agar mampu bersaing IPNU-IPPNU dituntut mempunyai kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang banyak dan berkualitas. Pola kemitraan barangkali juga bisa dijadikan model pengembangan organisasi, sebab dengan kemitraan ini antar pihak yang bermitra bisa saling bekerja sama, saling mengisi, saling menguntungkan dan berbagi resiko.

Menghadapi kondisi yang demikian itu menuntut konsekuensi logis bahwa SDM dalam hal ini jumlah anggota yang banyak dan berkualitas tidak bisa ditawar-tawar lagi. Yang perlu kita persiapkan sekarang ini adalah kaderkader yang berkualitas. Karena jumlah kader/anggota yang banyak belum menjamin akan kualitas yang optimal. Arah program sudah saatnya dirubah. Apabila awalnya kita hanya berusaha memperbanyak anggota/kader, maka sudah saatnya arahnya kita rubah pada program-program yang mengarah pada peningkatan kualitas organisasi dan kualitas anggota. Dalam berstrategi di abad 21 kegiatan-kegiatan kita sedikit banyak kita arahkan pada hal-hal sebagai berikut :

a. Membina dan mengembangkan organisasi dan anggota dalam program kaderisasi.
b. Meningkatkan pengetahuan dan pemahaman terhadap NU dalam perjuangan berkhidmat pada agama, nusa dan bangsa.
c. Meningkatkan kemampuan untuk memahami ajaran Islam Ala Ahluss Sunnah wal Jama'ah.
d. Meningkatkan pemahaman terhadap ideologi Pancasila baik secara konseptual maupun operasional.

Sedangkan dari segi pengkaderan, langkah yang bisa kita ambil diantaranya adalah :

a. Mengembangkan jenis-jenis pelatihan ketrampilan dalam rangka mengembangkan bakat, minat dari anggota dalam upaya peningkatan profesionalisme kader.

Sekretariat : Kantor Dinas Tanah Merah, Bangkalan Tlp:081289723589 Email:
pacipnuippnutanahmerah@gmail.com

b. Meningkatkan pelaksanaan pelatihan-pelatihan formal di semua tingkat kepengurusan.

c. Menumbuhkan pola berfikir kritis dan kreatif.

d. Menyediakan sarana dan fasilitas pembinaan kader melalui forum-forum kajian keilmuan dan kajian ilmiah.

Demikian sekilas hal yang merupakan tantangan bagi kader organisasi IPNU-IPPNU dalam menghadapi abad 21 yang akan datang dan beberapa hal yang perlu kita persiapkan agar IPNU-IPPNU lebih eksis, berwibawa dan berkualitas disetiap program-program dalam kiprahnya dalam percaturan dimasyarakat, bangsa, negara serta agama. Semoga menjadikan pemikiran, dan akhirnya semoga taufiq, hidayah, dan rahmat Allah selalu menyertai organisasi dan perjuangan kita.

Amiin Ya Robbal ‘Alamin.

Selamat Belajar, Berjuang dan Bertaqwa.

MATERI V
TRADISI AMALIYAH NU

- **TAHLIL**
  Definisi : Bacaan
  Hukum : Sunnah
  Dasarnya : Sabda Nabi SAW :
  “Dzikir yang paling utama adalah laa ilaaha illa alloh” (Al Hadits)
  Dari Anas bin Malik Nabi SAW bersabda : “ Tidak suatu kaum yang berkumpul untuk berdzikir kepada Alloh Azza wajalla dan semata untuk Alloh melainkan mereka dipanggil oleh penyerta dari langit : “Bangunlah kamu, kamu mendapat ampunan dari kejahatan – kejahatanmu diganti dengan kebaikan – kebaikan.” (HR. Ahmad, Abu
  Ya’la, Al Bazzar dan At Thobroni)”
  Fadlilah :
  Untuk menghormati atau menghargai, serta mendo’akan orang yang telah meninggal dunia.
  Penerapan :
  Setelah proses penguburan selesai dilakukan, seluruh keluarga, handai taulan serta masyarakat sekitar berkumpul membaca secara bersama – sama di rumah keluarga mayat.

- **QUNUT**
  Definisi : Do’a yang dibaca setelah I’tidal pada rakaat kedua sholat shubuh.
  Hukum : Sunnah Ab’ad jika dilaksanakan mendapat pahala dan jika lupa qunut ya di sunnahkan sujud sahwi.
  Dasarnya :
  1. Hadits Anas
     “Dari Anas ra. Beliau berkata : Bahwa Nabi Muhammad SAW, Qunut pada sholat maghrib dan shubuh” (HR. Imam Bukhori)”
  2. Hadits Abi Hurairah
     “Dari Abi Hurairah ra, Beliau berkata adalah Rosululloh SAW, apabila mengangkat kepala dari ruku’ dalam sholat shubuh pada rakaat yang kedua, mengangkat dua tangan dengan Allohummahdini ila akhirihi”
     (HR. Imam Hakim)”.

  Fadlilah :
  - Mendapat barokah dan anugerah dari Alloh SWT.
  - Terjaga dari takdir buruk.

Penerapan:
Mengangkat kedua tangan dengan membaca do'a qunut pada rakaat kedua/akhgir sesudah ruku'.

- **DIBAIYAH**
  Definisi : Do'a dan Barokah, ibadah.
  Hukum : Sunnah
  Dasar :
  1. Firma Alloh SWT
     "Sesungguhnya Alloh dan Malaikat-malaikatnya bersholawat untuk Nabi, Hai orang-orang yang beriman bersholawat kamu untuk Nabi dan ucapkanlah salam penghormatan kepadanya" (AlAhzab : 56)
  2. Hadits Rosululloh SAW
     "Setiap do'a adalah terhalang, sehingga bersholawat atas Nabi SAW".
     (HR. Baihaqi dan Ad Dailami)

  Fadlilah :
  1. Memperoleh rahamat dan kebajikan dari Alloh.
  2. Taqarrub kepada Alloh SWT.
  3. Mendapatkan pahala yang besar.
  4. Dikabulkan do'anya.
  5. Menggantikan shodaqoh bagi orang yang tidak/belum mampu shodaqoh.
  6. Peluang untuk bertemu Nabi Muhammad SAW.
  7. Menghilangkan kesusahan, kesulitan dan kegundahan.

  Penerapan :
  Dibaca dengan kesungguhan hati, keikhlasan yang diiringi rasa penghormatan dari kecintaan pada Rosululloh SAW.
- **Ziarah Qubur**
  Definisi : BerkunjungkeMakam
  Hukum : Sunnah
  Dasarnya :
  Sabda Rosululloh SAW : "Saya pernah melarang kamu berziarah kubur, maka berziarahlah kamu, sesungguhnya ziarah kubur itu mengingatkan engkau kepada kematian" (HR. Muslim).
  Ibnu Abi Syaibah : Sesungguhnya Rosululloh SAW berziarah kubur syuhada' uhud setiap akhir tahun, kemudian beliau bersabda " Keselamatan atas kamu sekalian dengan kesabaranmu dan inilah sebaik-baik tempat berakhir".

Fadlilah :

1 Mengingat akan Akhirat 2. Memberi salam untuk ahli kubur.
2 Mendo'akan untuk yang mati.

Penerapan :

Pada saat berziarah berbuatlah kebajikan terhadap yang telah mati, dengan rasa kasih dan mendo'akan untuknya, agar Alloh Subhanallohu Wa Ta'alaa mengampuni dosa-dosanya dan menempatkan disisi-Nya.

- **Haul**

Definisi : Peringatan wafat.
Hukum : Sunnah.
Dasarnya :

"Apabila kamu melalui taman Surga, maka hendaklah kamu makan dengan sepuas-puasnya, para sahabat bertanya : Apakah taman surga itu? Sabdanya : Halqah-halqah dzikir (HR. At-Turmudzi)"

"Dari Anas bin Malik Nabi SAW bersabda : Tidak ada suatu kaum yajng berkumpul untuk berdzikir kepada Alloh dan semata-mata Alloh melainkan mereka dipanggil oleh penyerta dari langit : Bangunlah kamu, kamu mendapatkan ampunan dan kejahatan-kejahatanmu diganti dengan kebaikan-kebaikan". (HR. Ahmad, Abu Ya'la Al Bazzar dan At Thabrani)

Fadlilah :

Mengenang sejarah orang yang diperingati, untuk dijadikan suri tauladan.

Penerapan :

- Mengadakan ziarah kubur dan tahlil.
- Menghidangakan makanan dengan niat shodaqoh.
- Mengadakan bacaan Al Qur'an, kalimat Thoyyibah dan nasehat agama.

- **TARAWIH 20 RAKAAT**

Definisi :

Istilah sholat malam yang dikerjakan pada bulan suci Romadhon sesudah mengerjakan sholat isya'.

Hukum : Sunnah Muakkad

Dasarnya :

Hadits Nabi SAW, dari Abu Hurairah ra, "Adalah Rosululloh SAW menganjurkan sholat malam bulan Romadlon, tetapi tidak mewajibkan, beliau bersabda"

"Barang siapa bangun pada malam bulan Romadhon karena iman dan mengharapkan keridloan Alloh maka diampunilah dosanya yang lalu"

(HR. Bukhori dan Muslim)

Sekretariat : Kantor Dinas Tanah Merah, Bangkalan Tlp:081289723589 Email:
pacipnuippnutanahmerah@gmail.com

Mengenai bilangan sholat terawih 20 rakaat, konon diceritakan oleh imam baihaqi dalam kitab Muwaththo', Imam Malik bahwa Syayidina Umar Bin Khottob melakuakan sholat terawi 20 rakaat ditambah 3 witir.

Penerapan :

Setiap dua kali dua rakaat salam denagn duduk sebentar untuk istirahat agar tidak capek.

- **ADZAN DUA DALAM JUM'AT**

  Definisi : Memanggil/memberitahukan masuknya waktu sholat dengan lafal-lafal tertentu.

  Hukum : Sunnah

  Dasarnya :

  "Saib Ibnu Yazid, beliau berkata : Adalah adzan pada hari Jum'at mula-mulanya manakala imam telah duduk di atas mimbar, begitu pada masa Rosululloh SAW, pada masa Syayidina abu Bakar dan Syayyidina Umar ra, tatkalakala pasa masa Syayyidina Ustman Bin Affan ra dan manusia sudah banyak beliau menambah "adzan yang kedua "di atas Zaura" (HR. Bukhori)"

  Penerapan :

  Adzan pertama pada saat Khotib naik mimbar dan yang kedua sebelumya.

- **TALQIN**

  Definisi : Mengajar dan mengingat kembali.

  Hukum : Sunnah

  Dasarnya :

  Sabda Nabi SAW, Imam Ibnu Hajar Al Haitam berkata, " Dan sunnah mentalqinkan mayat yang baligh berasal atau orang gila yang sudah beribadat sebelum gila, atau orang mati syahid sekalipun, yakni sebagai yang telah difatwakan oleh beberapaulama', talqin itu sesudah dikuburkan"

  "Dan sunnat juga mentaqilkan orang dewasa walaupun orang itu mati syahid, sesudah dikuburan"

  Fadlilah :

  - Masuksurga bersama-sama orang yang beruntung dan berbahagia.
  - Mendapatkan pahala

  Penerapan :

  Ketika di pemakaman, salah seorang berhenti diseteteng lkepala mayat dan mentalqinkannya

MATERI VI
KE-INDONESIAAN II

- **Pengantar**

Sudah 63 tahun berlalu, sejak Soekarno-Hatta dan para founding fathers memproklamasikan kemerdekaan Republik Indonesia, pada 17 Agustus 1945. Sekian lama sesudahnya, terutama saat di bawah pemerintahan Orde Baru, apa yang kita anggap sebagai identitas "Indonesia" seolah-olah sudah final. Sesuatu yang sudah selesai. Namun, berbagai perkembangan terakhir, terutama yang muncul sejak jatuhnya rezim Orde Baru di bawah Soeharto, seolah-olah menyentakkan kita kembali ke realitas. Yaitu, bahwa apa yang kita sebut sebagai identitas "Indonesia" dan keindonesiaan ternyata adalah sesuatu yang masih harus terus kita perjuangkan. Ia adalah sesuatu yang selalu dalam pembentukan, selalu dalam proses menjadi (*becoming*). Konflik berdarah bernuansa agama di Ambon dan Maluku; pembantaian etnis di Kalimantan yang melibatkan suku Dayak dan Madura; gerakan separatis bersenjata di Papua dan Aceh; kerusuhan Mei 1998 di Jakarta; dan banyak lagi yang tak bisa disebut satu-persatu, telah memberi aksentuasi lebih kuat tentang "kerapuhan" atau perlunya dirumuskan kembali identitas keindonesiaan tersebut. Terakhir, adalah munculnya tantangan globalisasi, yang terwujud pada semakin tipisnya batasbatas teritorial antarnegara, serta semakin mudahnya perpindahan uang, manusia, barang, jasa, ide, dan informasi, melintasi batas-batas negara.Fenomena kontemporer ini terasa semakin intensif menghadapkan
"kekitaan" dan keindonesiaan, dengan sesuatu yang kita pandang sebagai pihak luar atau "kelianan" (*others*).

- **Maksud dan Tujuan**

Teks dalam bahasan di sini dimaknai dalam arti luas, bukan semata-mata kumpulan kata-kata lisan atau tertulis.Teks adalah bahasa dalam penggunaan (*language in use*), dan bahasa itu sendiri adalah salah satu unsur kebudayaan manusia.Teks berkaitan dengan konteks atau situasi tertentu, baik saat teks itu diproduksi, maupun saat teks tersebut ditafsirkan.

Dengan membaca dan menganalisis teks, kita dapat melihat bagaimana suatu realitas dikonstruksi secara sosial.Realitas sosial, dalam hal ini kebangsaan dan nasionalisme Indonesia, bukanlah sesuatu yang ada begitu saja.Ia diciptakan, dibentuk atau dikonstruksi dalam ruang dan waktu tertentu, melalui suatu proses historis tertentu yang tidak linier, dan dengan demikian juga bisa mengalami masa pasang dan masa surut.

- **Bangsa, Kebangsaan, dan Nasionalisme**

Mendiang Presiden Soekarno sering bicara dengan lantang tentang penjajahan Belanda selama 350 tahun terhadap "Indonesia." Meski ada suarasuara kritis, sampai saat ini, dalam materi pelajaran sejarah nasional yang diajarkan di sekolah-sekolah, kepada para siswa juga masih diajarkan tentang mitos penjajahan Belanda selama 350 tahun itu. Padahal pada waktu VOC Belanda bercokol di wilayah yang sekarang bernama Indonesia ini, saat itu identitas "Indonesia" belum dikenal.Yang ada hanyalah sejumlah kerajaan di berbagai kepulauan.Seperti dikatakan Anderson, "Indonesia" adalah hasil ciptaan abad ke-20.Sedangkan, sebagian besar wilayah yang sekarang diakui sebagai wilayah Indonesia sebenarnya baru dikuasai Belanda antara tahun 18501910. Jika konsep Indonesia saja baru "diciptakan" pada abad ke-20, jadi siapakah yang dapat disebut bangsa Indonesia tersebut?

Istilah bangsa (*nation*), kebangsaan (*nationality*), dan nasionalisme (*nationalism*) bukanlah sesuatu yang mudah dirumuskan.Fenomena bangsa dan nasionalisme ini nyata pengaruhnya dalam sejarah dunia, namun teori-teori tentangnya justru tidak banyak. Tidak seperti isme-isme lain, nasionalisme tidak pernah menghasilkan pemikir-pemikir besarnya sendiri.

Anderson, dalam semangat antropologis, mengusulkan definisi bangsa sebagai komunitas politik terbayangkan (*imagined political community*). Komunitas ini dibayangkan secara inheren bersifat terbatas (*limited*) dan berdaulat (*sovereign*). Komunitas ini disebut terbayangkan, karena bahkan anggota bangsa yang terkecil sekalipun tak akan pernah tahu, bertemu, ataupun mendengar tentang sebagian besar dari para anggota bangsanya. Meski begitu, dalam pikiran mereka, hidup suatu gambaran atau citra tentang kesatuan (*communion*) mereka. Ernest Gellner mengatakan, "Nasionalisme bukanlah kebangkitan bangsa-bangsa ke arah kesadaran diri (*self-consciousness*): ia menciptakan bangsa-bangsa di mana mereka (awalnya) tidak ada."

Suatu bangsa dibayangkan bersifat terbatas karena bahkan bangsa yang terbesar, yang jumlah anggotanya katakanlah melebihi satu milyar orang, memiliki batas-batas yang tertentu, walaupun batas itu bersifat elastis. Di luar batas itu, terdapat bangsa-bangsa lain.

Suatu bangsa dibayangkan berdaulat karena konsep bangsa ini lahir pada zaman di mana Pencerahan (*Enlightenment*) dan Revolusi menghancurkan legitimasi kekuasaan, yang bersandarkan pada dinasti hirarkial atau perintahperintah keilahian.Ukuran dan lambang dari kebebasan ini adalah negara berdaulat (*sovereign state*).

Terakhir, bangsa itu dibayangkan sebagai komunitas, karena --meskipun ada ketidaksetaraan dan eksploitasi yang mungkin terjadi di dalamnya-- bangsa tersebut selalu dipahami sebagai wujud persahabatan yang horizontal dan mendalam.Pada akhirnya, rasa persaudaraan dan persahabatan inilah yang memungkinkan jutaan orang, selama dua abad terakhir, bersedia berjuang atau mati untuk suatu bayangan terbatas.

Dalam konteks semacam ini, nasionalisme harus dipahami dengan mengaitkannya, bukan dengan ideologi-ideologi politik yang dianut secara sadar, melainkan dengan sistem-sistem budaya besar yang mendahului nasionalisme tersebut. Nasionalisme muncul dari sana, dan juga berhadapan dengannya.

Dua sistem budaya yang relevan dalam hal ini adalah komunitas religius dan kerajaan dinastik.Pada masa kejayaannya, kedua sistem budaya ini diterima begitu saja sebagai kerangka rujukan, seperti juga kebangsaan atau nasionalitas pada saat ini.Nasionalisme bangkit pada zaman ketika cengkeraman aksiomatik konsepsi-konsepsi budaya mendasar ini mulai kendur terhadap pikiran umat manusia.

- **Mengkonstruksi Identitas Keindonesiaan**

Bicara tentang konstruksi identitas keindonesiaan, berarti bicara tentang sejarah panjang, yang tak mungkin terpapar secara utuh dan memuaskan dalam makalah yang pendek ini. Maka penulis di sini hanya akan mencuplik beberapa fragmen sejarah, yang dianggap penting sebagai contoh, dalam proses mengkonstruksi identitas keindonesiaan dan nasionalisme Indonesia. Dalam kaitan tersebut, kita tidak bisa melewatkan peristiwa bersejarah pada 28 Oktober 1928, di mana wakil-wakil dari kalangan pemuda dari berbagai etnis dan daerah, berkumpul dan mendeklarasikan Sumpah Pemuda. Dalam Sumpah Pemuda itu, secara sadar mereka menyatakan komitmen untuk berbangsa, bertanah air, dan berbahasa satu: Indonesia.

Pada masanya, Sumpah Pemuda 1928 ini patut dianggap suatu tindakan revolusioner.Karena para pemuda ini secara sadar menciptakan sesuatu yang sebelumnya tidak ada, yaitu identitas Indonesia. Padahal nama “Indonesia” sendiri adalah temuan seorang ilmuwan asal Skotlandia, yang kemudian diadopsi oleh para tokoh pergerakan kebangsaan.

Konstruksi identitas Indonesia yang dibangun tidak dilandaskan pada agama tertentu ataupun etnis tertentu.Padahal, dari segi jumlah penduduk saat itu, etnis Jawa adalah yang paling besar jumlahnya.Selain itu, meski belum ada sensus terinci, agama yang terbanyak dianut saat itu tampaknya adalah Islam.

Tidak dipaksakannya bahasa Jawa sebagai bahasa nasional, adalah langkah yang sangat progresif.Diadopsinya bahasa Melayu –yang merupakan bahasa

Sekretariat : Kantor Dinas Tanah Merah, Bangkalan Tlp:081289723589 Email:
pacipnuippnutanahmerah@gmail.com

pengantar utama di kepulauan Nusantara saat itu—menjadi bahasa nasional Indonesia, adalah langkah besar dalam mengkonstruksi identitas keindonesiaan.Bahasa Indonesia terbukti bertahan dan digunakan secara meluas sampai saat ini.

Momen historis penting lain dalam konstruksi identitas keindonesiaan adalah perumusan dasar negara Pancasila, yang tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam perumusan dasar negara ini sempat terjadi pergulatan wacana atau tarik-menarik, antara kelompok yang memperjuangkan aspirasi nasionalis sekuler dengan kelompok yang memperjuangkan aspirasi nasionalis keislaman. Kedua pandangan ini mewarnai Sidang Pertama *Dokuritsu Junbi Cosakai*(Badan Penyelidik Usaha-usaha Persiapan Kemerdekaan) yang berlangsung dari 29 Mei sampai 1 Juni 1945.

Terbentuklah Panitia Sembilan untuk menyusun Pembukaan UUD. Dalam Pembukaan UUD yang mereka susun pada 22 Juni 1945, yang dikenal sebagai Piagam Jakarta, Pancasila dirumuskan untuk pertama kalinya sebagai berikut: (1) Ketuhanan dengan kewajiban menjalankan syari'at Islam bagi pemelukpemeluknya; (2) Kemanusiaan yang adil dan beradab; (3) Persatuan Indonesia; (4) Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan; dan (5) Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Dalam prosesnya kemudian, akibat penolakan wakil kelompok non-
Muslim, kalimat "dengan kewajiban menjalankan syari'at Islam bagi para pemeluk-pemeluknya" itu dihapus, dan jadilah Pancasila dengan susunan seperti yang kita kenal sekarang.

- **Transformasi Nu Untuk Indonesia**

Tanggal 31 Januari 2018 usia Nahdlatul Ulama (NU) menginjak 92 tahun. Sebuah usia yang tidak lagi muda. Sebagai organisasi yang berdiri hampir satu abad, kiprah NU dalam mengawal NKRI tentu tak dapat dibantah. Kiprah tersebut bahkan tertoreh dalam tinta emas, mulai dari perjuangan prakemerdekaan hingga sekarang. Namun, seiring berjalannya waktu, kiprah NU tampak mengalami 'penyempitan gerak'. Semangat kebangkitan bangsa (*nahdlatul wathan*), kebangkitan ekonomi (*nahdlatut tujjar*), dan kebangkitan pemikiran (*tashwirul afkar*), yang merupakan pilar berdirinya NU, kini mulai terdengar sayup-sayup.

Secara internal, generasi muda NU bahkan seperti mengalami 'stagnasi pemikiran'. Pada saat yang sama, kita juga belum menemukan visi besar generasi muda NU, terkait bagaimana peran dan kontribusi NU terhadap Indonesia dalam konteks percaturan global. Diskursus inilah yang tampaknya perlu diangkat

sebagai sebuah refleksi dan otokritik peran strategis NU menjelang satu abad usianya.

- ***Transformasi NU***

Tentu kita tidak ingin hanya mengutuk kegelapan tanpa menyalakan lilin. Sebagai organisasi yang lahir atas semangat cinta Tanah Air (*hubbul wathon*), NU perlu segera melakukan apa yang disebut 'transformasi'. Mengutip Piort Stomka (2007), transformasi berarti mengubah suatu kondisi dan sifat tertentu menjadi kondisi atau sifat yang lain. Perubahan dalam transformasi dapat terjadi melalui proses alamiah atau disengaja. Dalam konteks NU, transformasi dapat diwujudkan dalam dua hal. Pertama, melakukan perubahan paradigma di kalangan generasi muda NU.

Perubahan paradigma urgen karena dalam dimensi gelombang peradaban manusia, meminjam istilah futuris Alvin Toffler (1986), kita saat ini berada pada era informasi, bukan lagi era industri apalagi era bercocok tanam. Artinya, pertarungan pada abad informasi bukan hanya pertarungan teritori dengan menggunakan kekuatan fisik, melainkan pertarungan pemikiran melalui kecerdasan dan penguasaan informasi.

Zaman sudah berubah. Situasi yang berbeda tentu memerlukan pendekatan berbeda pula. Pada era kemerdekaan, NU punya barisan Hisbullah yang dipimpin H Zainul Arifin, Sabilillah yang dipimpin KH Masykur, Mujahidin yang dipimpin KH Wahab Hasbullah yang bertugas menghadapi kekuatan Belanda.

Sekarang NU juga mesti punya 'barisan perang modern' berbaris pada penguasaan teknologi informasi supercanggih dan kekuatan ekonomi umat yang kokoh, dalam rangka melakukan *adjustment* terhadap pertarungan geopolitik AS ataupun geoekonomi Cina di Asia Pasifik. Tentunya ini ditujukan untuk mempertahankan kedaulatan bangsa dan negara yang telah disepakati para kiai NU sebagai negara bersama. Kedua, mendobrak stagnasi pemikiran di kalangan generasi muda NU yang terkurung dalam karierisme politik partai. Dalam konteks ini, saya teringat dengan ramalan Nurcholish Madjid (Cak Nur) bahwa pada akhir dekade 1990 terjadi 'bom intelektualisme' NU. Ketika itu para generasi muda NU mengalami 'kegilaan' dalam melahap pemikiran-pemikiran Barat sehingga menimbulkan satu 'ledakan pemikiran', yang oleh Greg Barton disebut sebagai neo-modernisme Islam.

Meskipun neo-modernisme ini kemudian mengental menjadi liberalisme Islam, sebagai sebuah kebangkitan pemikiran, hal itu positif guna mendorong nalar kritis generasi NU. Tentu dengan prinsip mempertahankan nilai-nilai lama yang baik dan bersikap terbuka terhadap nilai-nilai baru yang terbukti lebih baik

(*al-muhafadhah alal qadim as sholih wal akhdu bil jadidil ashlah*). Hal ini sangat penting karena penumpukan kader-kader terbaik NU di ruang politik partai menafikan adanya ruang-ruang lain yang tidak kalah pentingnya. Sebagai kelompok yang terbiasa berpikir besar seperti direpresentasikan figur KH Abdurrahman Wahid (Gus Dur), hendaknya NU mampu berpikir dan bergerak dalam kerangka 'Orde Nasional' sebagai ruang konsensus bersama.

Sudah semestinya dengan kerangka ini, NU mampu melebarkan eksistensi pengabdiannya di berbagai bidang strategis. Tentunya bukan dalam kerangka hegemoni atau dominasi, tetapi mengutip kata-kata KH Ma'ruf Amin, rais 'aam PBNU, dalam rangka melindungi nilai-nilai agama (*himayatud din*) dan wadah bersama yang disepakati, yaitu negara (*himayatud daulah*).

Kini kita merindukan munculnya kembali 'ledakan pemikiran' di kalangan generasi muda NU. Jika dulu ledakan pemikiran NU memuat diskursus ihwal 'kebangkitan Islam', dalam konteks hari ini, ledakan pemikiran NU dapat berisi bahasan penting bertajuk: Indonesia Emas 2045.

Indonesia Emas 2045 adalah sebuah impian besar tentang Indonesia yang unggul, mampu bersaing dengan negara-negara lain, dan diproyeksikan menjadi salah satu dari tujuh kekuatan ekonomi dunia dengan pendapatan per kapita 47.000 dolar AS. Ini penting karena tahun 2025-2030, Indonesia akan menghadapi puncak bonus demografi. Sebanyak 70 persen penduduk Indonesia merupakan usia produktif.

NU sebagai organisasi yang memiliki generasi millennial berlimpah, tentu memiliki peran sangat strategis dalam upaya mewujudkan Indonesia emas 2045 tersebut. Patut disyukuri, saat ini peluang anak-anak muda NU untuk tumbuh semakin luas seiring persebaran mereka secara merata di berbagai fakultas terbaik di negeri ini dan luar negeri. Dilandasi visi keislaman dan kebangsaan yang kuat, plus *background* pendidikan tersebut, insya Allah kontribusi anakanak muda NU akan semakin diperhitungkan.

- ***Halakah pemikiran dan gerakan***

Karena itu, ke depan NU perlu menghelat 'halakah pemikiran dan gerakan'. Halakah pemikiran dan gerakan adalah suatu forum generasi muda NU yang terdiri atas kaum intelektual, akademisi, pengusaha, teknokrat, budayawan, seniman, penulis/jurnalis, kreator, pimpinan organisasi, dan lainnya. Halakah ini merupakan ruang bersama untuk mulai menata langkah gerak secara utuh dan saling tersambung. Halakah pemikiran dan gerakan juga merupakan *follow up* dari gagasan transformasi NU dengan tiga agenda utama.

Pertama, memformulasikan pemikiran dan visi gerakan menghadapi abad kedua NU. Ini merupakan bentuk pengejawantahan dari apa yang disebut kebangkitan pemikiran. Transformasi ini diarahkan untuk mempersiapkan 100 tahun kedua NU, bukan semata-mata menyambut usia 100 tahun. Inilah sebenarnya yang harus menjadi tongkat estafet keberlanjutan antara generasi abad pertama dan generasi abad kedua.

Kedua, menyusun visi dan strategi besar NU dalam mendorong terwujudnya Indonesia Emas 2045. Ini merupakan bentuk transformasi dari kebangkitan bangsa. Segenap generasi muda NU harus diarahkan kepada kekaryaan produktif bagi terciptanya Indonesia Emas. Diperlukan suatu *guidance* yang terstruktur dan dapat menjadi *roadmap*gerakan ke arah tersebut. Karena itu, anak-anak muda NU harus mengintegrasikan diri sepenuhnya ke dalam sistem nasional sesuai keahlian dan kompetensinya masing-masing. Secara bertahap dan generatif, kontribusi positif tersebut akan dapat termanifestasikan sesuai dengan visi Islam *rahmatan lil 'alamin*.

Ketiga, menyusun gerakan ekonomi umat sebagai bagian dari pengimplementasian kebangkitan ekonomi. Gerakan ekonomi itu dapat dilakukan dengan semangat kerja sama dan sinergi dengan komponenkomponen Orde Nasional yang lain. Pada era yang terbuka ini, soliditas ekonomi umat dan solidaritas antarkomponen menjadi sama-sama penting. Kekokohan ekonomi umat yang ditopang oleh kerja sama akan menjadi mantra baru kebangkitan ekonomi nasional. Arus baru ekonomi nasional yang dicanangkan oleh Pemerintahan Joko Widodo (Jokowi), yang mengedepankan pertumbuhan dari bawah melalui kerja sama para pengusaha besar dan pengusaha kecil, harus disambut baik.

Alih-alih sebagai musuh, pengusaha besar harus didorong sebagai mitra strategis pengusaha kecil. NU yang memiliki Himpunan Pengusaha Nahdliyin (HPN) dan Himpunan Pengusaha Santri (HIPSI) harus mempercepat munculnya para entrepreneur muda sejak dini. Ini dilakukan dengan menumbuhkan praktik dan pendidikan kewirausahaan dalam kurikulum pesantren dan sekolah-sekolah yang berafiliasi dengan NU. Kita berharap, generasi muda NU hari ini mampu menjadi--meminjam istilah Gramsci--intelektual organik. Sebab, dalam upaya transformasi ataupun perubahan sosial, pelibatan lapisan kelas terdidik yang solid dan terorganisasi sangat diperlukan. Tentu lompatan terpenting NU adalah bagaimana pada usianya menjelang satu abad ini mampu melakukan transformasi.

MATERI VII
LEADERSHIP (KEPEMIMPINAN)

- **PENDAHULUAN**

Kepemimpinan merupakan masalah yang sangat penting dalam manajemen. Bahkan ada yang menilai bahwa kepemimpinan adalah merupakan jantungnya atau intinya manajemen. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk dapat menggerakkan dan membina orang atau kelompok orang-orang, sehingga mau berbuat/berkarya secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan administrasi.

Leadership dan manajemen bisa sama dan bisa berbeda. Dapat dikatakan bahwa semua leader dalah manajer, tetapi tidak semua manajer menjadi leader. Manajer biasanya menggunakan kekuasaan yang melekat pada jabatannya atau organisasinya untuk memimpin orang. Sedangkan seorang leader biasanya mempengaruhi orang lain dengan gaya dan keahliannya memimpin tanpa mengendalikan kekuasaan. Adapun konsepsi mengenai kepemimpinan harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu:

1. Kekuasaan adalah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
2. Kewibawaan adalah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga orang mampu mengatur orang lain. Sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin, dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
3. Kemampuan adalah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan ketrampilan tehnis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

- **Teori Munculnya Pemimpin**

Tiga tioeri kemunculan pemimpin adalah:

1. Teori Genetis

a. Teori genetis menyatakan sebagai berikut:
b. Pemimpin itu tidak dibuat, akan tetapi dilahirkan menjadi pemimpin karena bakat-bakatnya sejak lahir.
c. Ditaqdirkan lahir menjadi pemimpin, dalam situasi kondisi yang bagaimanapun juga.
d. Teori ini biasanya dianut dan hidup dikalangan kaum bangsawan.

2. Teori Sosial

Teori Sosial (Lawan dari teori genetis) menyatakan sebagai berikut:

a. Pemimpin-pemimpin itu harus disipakan dan di bentuk, tidak terlahir saja.

Sekretariat : Kantor Dinas Tanah Merah, Bangkalan Tlp:081289723589 Email:
pacipnuippnutanahmerah@gmail.com

b. Setiap orang bisa menjadi pemimpin melalui usaha penyiapan dan pendidikan.

3. Teori Ekologi

Teori Ekologi (muncul sebagai reaksi dari kedua teori tersebut) menyatakan sebagai berikut:

a. Seorang akan suskses menjadi pemimpin, bila sejak lahirnya dia telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan, dan bakat-bakat ini sempat dikembangkan melalui mengalaman dan usaha pendidikan, juga sesuai dengan tuntutan lingkunganya.

- **Fungsi Pemimpin**

Menurut Rustam Effendi (1995 : 245) fungsi pemimpin secara umum dapat meliputi:

1 Menuntun
2 Membimbing
3 Memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja
4 Mengemudikan Organisasi
5 Menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik
6 Supervisi yang efisien, dan
7 Membawa para pengikutnya kepada sasarannya yang dituju dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

8. Berani dan tegas mengambil tindakan

Adapun fungsi pokok pemimpin meliputi :

1 Fungsi perencanaan
2 Fungsi memandang ke depan
3 Fungsi pengawasan
4 Fungsi mengambil keputusan
5 Fungsi memberi hadiah

- **Syarat-Syarat Pemimpin**

Adapun syarat-syarat pemimipin adalah sebagai berikut :

va caya diri
it vatif dan kreatif
ap dan cerdik wawasan luas kedepan
a pada tugas uh tanggungjawab
plin apan sama dengan tindakan
dan bijaksana ngutamakan kepentingan orang lain
emauan keras nbisi dan orientasi pada pencapaian hasil

- **Tugas Pemimpin**

  Tugas pemimpin minimal harus :

  a. Mampu berinisiatif yang berarti berusaha agar selalu mempunyai ide – ide yang belum ada menjadi ada dan bisa melaksanakannya secara baik.
  b. Mampu mengambil keputusan. Sebaiknya keputusan tepat. Tepat dalam arti waktu, materi dengan juga mempertimbangkan unsur-unsur lingkungan
  c. Mampu berkomunikasi, dalam arti berkomunikasi secara horisontal maupun vertikal. Mampu berkomunikasi dengan bawahan maupun dengan atas secara baik
  d. Mampu memberi dorongan atau motivasi kepada staf maupun bawahan, dalam mengemban tugas hingga tujuan dapat tercapai secara maximal dan efisien.
  e. Mampu mengembangkan pegawai, yang berarti dapat memberikan jalan kepada pegawainy dalam mengembangkan karir maupun memberikan kesempatan-kesempatan yang baik. Sehingga pegawai mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan prestasi yang baik.

- **Type – Type Kepemimpinan**

  Pemimpin itu mempunyai sifat, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik, khas, sehingga tingkah laku dan gayanya sendiri yang membedakan dirinya dari orang lain. Gaya dan type hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan type kepemimpinannya. Sehingga muncullah beberapa type kepemimpinan sebagai berikut :

  1. **Type Kharismatik**

     Type pemimpin kharismatik ini memiliki daya tarik dan wibawa yang luar biasa, sehingga mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar. Dia dianggapnya mempunyai kekuatan ghaib yang diperolehnya dari kekuatan Yang Maha Esa.
  2. **Type Paternalistis** (Type Kepemimpinan Yang Kebapakan) Dengan sifat-sifatnya antara lain :

  a. Menganggap bawahannya sebagai manusia yang belum dewasa.
  b. Bersikap terlalu melindungi.
  c. Selalu bersikap mau tahu dan maha benar.

3. **Type Militeristisi**

   Type ini mempunyai sifat-sifat antara lain:

   a. Lebih banyak menggunakan sistem perintah terhadap bawahannya.
   b. Menuntut adanya disiplin keras dan kaku dari bawahannya.
   c. Tidak menghedaki saran-saran dan kritik dari bawahannya.
   d. Komunikasi hanya berlangsung searah saja.

Sekretariat : Kantor Dinas Tanah Merah, Bangkalan Tlp:081289723589 Email:
pacipnuippnutanahmerah@gmail.com

4. **Type Otokratis**
   Kepemimpinan otokrat mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang selalu harus dipatuhi. Pemimpinnya selalu mau berperan sebagai "pemain tunggal".
5. **Type Laisser Faire**
   Pada type kepemimipinan Laisser faire sang pemimpin praktis tidak memimpin, sebab dia memberikan kelompoknya berbuat semau sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggungjawab harus dilakukan oleh bawahannya. Dia merupakan pimpinan simbol, dan biasanya tidak memiliki ketrampilan teknis. Sebab duduknya sebagai pimpinan biasanya diperolehnya melalui penyogokan, suapan atau berkat ada sistem nepotisme.
6. **Type Demokratis**
   Kepemimpinan demokratis memberikan bimbingan efisien kepada para pengikutnya, Terdapat koordinasi pekerjaan dari semua bawahan dengan penekanan rasa tanggung jawab internal dan bekerja sama yang baik. Kepemimpinan demokratis menghargai setiap potensi individu, mau mendengarkan nasehat dan sugesti bawahan, bersedia mengakui keahlihan para spesialis dengan bidangnya masing-masing, dan mampu memanfa'atkan setiap anggota selektif mungkin pada saat kondisi yang tepat.

- **Sifat Keteladanan Kepemimpinan Rosulullah Saw.**

  Dalam kaitan dengan ilmu manajemen Rosululllah Saw dapat dijadikan sebagai teladan. Michael Hart dalam bukunya 100 tokoh dunia (1994) yang paling dihormati menempatkan Muhammad SAW. sebagai pemimpin yang menempatkannya pada urutan pertama. Mengapa ? alasan pokoknya adalah tidak ada pemimpin sekaliber Muhammad SAW dimana pengikutnya begitu cepat bertambah, dan begitu fanatik terhadapnya kendatipun mereka tidak pernah menemuinya bahkan semakin lama semakin disanjungsanjung ajarannya. Tidak seperti pemimpin lain yang banyak disanjung hanya pada saat hidup.

  Sifat-sifat kepemimpinan Nabi Muhammad SAW sudah banyak disanjung bahkan Allah berfirman dalam Al-Qur'an 33 : 21 yang artinya sebagai berikut: "Sesungguhnya telah ada pada diri Rosulullah itu suri teladan yang baik bagimu yaitu bagi orang-orang yang mengharapkan rahmat Allah di hari kiamat dan dia banyak menyebut nama Allah.

  Nabi Muhammad SAW hidup bukan untuk dirinya, beliau berasal dari keluarga miskin tanpa unsur warisan harta dan kekuasaan, beliau mandiri, jujur, berani, penyabar, adil mempunyai visi kedepan, berwawasan jangka panjang,

tegas, dipercaya, dan menyayangi bawahannya. Inilah sifat-sifatnya sebagai pemimpin. Dia tidak gila (harta, tahta, dan wanita). Coba kita simak salah satu ayat yang menggambarkan kecintaan Muhammad kepada sahabatnya (Al-Qur'an 9 : 128) yang artinya: "Sesungguhnya telah datang kepadamu seorang Rosul dari golonganmu sendiri, terasa berat olehnya penderitaanmu sangat menginginkan kebaikan bagi kamu, amat penyantun lagi penyayang terhadap orang mukmin. Dan dalam ilmu manajemen khususnya dalam ilmu kepemimpinan sifat-sifat seperti ini telah menjadi petuah para ahli manajemen yaitu memperhatikan bawahan, mengembangkan bawahan, dan mencintai bawahan.

- **Upaya Peningkatan Kualitas Kepemimpinan.**
  Berbicara masalah yang satu ini kita bisa berpedoman pada satu faktor saja tetapi kita harus melihat dari berbagi segi atau aspek kepemimpinan. Karena untuk menjadi seorang pemimpin yang sukses dan berkualitas itu diperlukan beberapa faktor yang dapat menunjang seseorang dapat memimpin dengan sukses. Salah satu faktor-faktor tersebut antara lain:

1 **Sehat Jasmanai dan Rohani.**
Ini merupakan faktor yang sangat penting sekali. Seseorang yang memiliki jasmani dan rohani yang lemah tentu tidak bisa menjalankan kepemimpinan dengan baik, naum sebaliknya seseorang yang memiliki jasmani dan rohani yang sehat dan kuat akan bisa menjalankan kepemimpinannya dengan baik dan sukses. Mengingat tugas-tugas seorang pemimpin itu berat, maka dari itu harus ditunjang dengan adanya kondisi sehat jasmani dan rohani supaya bisa menjalankan kepemimpinan dengan sukses.

2. **Selalu Berusaha Beramal dan Berakhlaqul Karimah**
Faktor ini tidak kalah pentingnya dari faktor yang pertama. Bahwasanya seorang pemimpin harus memiliki moral dan akhlaq yang baik. Mengingat seorang pemimpin itu sebagi tauladan daripada anak buahnya.

3. **Selalu Berusaha Meningkatkan Pengetahuan Dari Berbagai Bidang Ilmu.**
Faktor ini tidak kalah pentingnya dari faktor yang pertama. Bahwasanya seorang pemimpin harus memiliki moral dan akhlaq yang baik. Mengingat seorang pemimpin itu sebagi tauladan daripada anak buahnya.
Seorang pemimpin harus berusaha untuk meningkatkan pengetahuannya dalam rangka untuk meningkatkan kualitas dirinya maupun kulaitas orang yang dipemimpinnya supaya tidak ketinggalan zaman.

4. **Selalu Berusaha Menambah Pengalaman dan Latihan Kepemimpinan**
Seorang pemimpin mempunyai ilmu pengetahuan yang luas tanpa dipraktekkan maka tidak akan bisa berkembang. Maka dari itu latihan dalam berbagai kegiatan sangat perlu sakali guna meningkatkan kualitas kepemimpinan.

MATERI VIII
MANAJEMEN ORGANISASI

- **Pendahuluan**

Bila dipelajari dari literatur manajemen, maka akan nampak bahwa istilah manajemen mengandung tiga pengertian, Pertama: **Manajemen sebagi proses**. Kedua: **Manajemen sebagai kolektifitas orang yang melakukan manajemen** dan Ketiga: **Manajemen sebagai suatu seni (ART) dan sebagai ilmu.**

Memperhatikan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa: Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan dari pada sumber daya, terutama sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Untuk itu maka seorang manajer/pimpinan dituntut mempunyai ketrampilan manajerial. Menurut **Robert Kozt** ada 4 ketrampilan yang perlu dimiliki oleh pimpinan yaitu :

1. **Ketrampilan Konseptual (Conseptual Skills)**
   Yaitu kemampuan mental untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan seluruh kepentingan dan kegiatan organisasi.
2. **Ketrampilan Kemanusiaan (Human Skills)**
   Kemampuan untuk bekerja dengan memahami dan memotivasi orang lain baik sebagai individu maupun kelompok.
3. **Ketrampilan Administratif (Administratif Skills)**
   Kemampuan yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, staffing atau penyusunan personalia organisasi dan pengawasan.
4. **Ketrampilan Teknik (Technical Skills)**
   Kemampuan untuk menggunakan alat-alat, prosedur-prosedur atau teknik-teknik dari suatu bidang tertentu misalnya akuntansi, permesinan, penjualan dll

- **Fungsi-Fungsi Dasar Manajemen**

a. **Planning (Perencanaan).**

Adalah pemilihan sekumpulan kegiatan dan pemutusan selanjutnya apa yang harus dilakukan, kapan, bagaimana dan oleh siapa.

Tipe-Tipe Planning :

a. **Rencana Strategis (Strategic Planning)**
   Proses pemilihan tujuan-tujuan organisasi, penentuan strategi, kebijaksanaan dan program-program strategis yang diperlukan untuk tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan.

Sekretariat : Kantor Dinas Tanah Merah, Bangkalan Tlp:081289723589 Email:
pacipnuippnutanahmerah@gmail.com

b. **Rencana Opersional (Operational Planning)**
Adalah penguraiaan lebih terperinci bagaimana rencana strategis akan dicapai atau dilaksanakan.
c. **Rencana Operasional Sekali Pakai (Single Use Planning)** Rencana untuk mencapai tujuan organisasi tertentu yang tidak berulang dalam bentuk yang sama di waktu mendatang.
d. **Rencana Operasional Tetap (Stand Planning)**
Rencana yang berupa kebijaksanaan, prosedur dan aturan yang ditetapkan dan akan terus diterapkan sampai perlu diadakan perubahan ataupun dihapus.

Tahap-tahap Planning :

a. Menentukan tujuan atau serangkaiaan tujuan
b. Merumuskan keadaan/kondisi saat ini
c. Mengidentifikasi segala kemudahan dan hambatan
d. Mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk pencapaian tujuan

Syarat-syarat Planning:

a. Tujuan dirumuskan dengan jelas.
b. Sederhana/Simple tetapi tidak remeh, tidak terlalu tinggi tetapi rasional, mudah dipahami dan dilaksanakan.
c. Sifatnya fleksibel (dapat menyesuaikan Sikon).
d. Ada keseimbangan planning ke luar dan ke dalam.
e. Membuat analisa dan pengelompokan kegiatan yang direncanakan.

Manfaat Planning:

a. Tujuan dapat sesuai dan jelas.
b. Merupakan Guide (petunjuk) bagi anggota.
c. Merupakan Control/alat pengendali pelaksanaan kerja organisasi.
d. Menjamin sumber-sumber secara efektif dan efisien.
e. Memudahkan koordinasi

b. **Organizing (Pengorganisasian)**

Adalah proses pengelompokan, orang-orang, alat-alat, tugas dan tanggung jawab atau wewenang sedemikian rupa sehingga tercipta satu kesatuan kerja yang utuh dalam rangka pencapaian tujuan.

Proses Organizing :

- Perumusan tujuan harus jelas dan lengkap, baik bidang, ruang lingkup, sasaran keahlian, serta peralatan yang diperlukan sehingga diketahui besar kecilnya organisasi.
- Penetapan tugas pokok/Job Description, yaitu sasaran yang dibebankan pada organisasi untuk dicapai. Tugas pokok harus merupakan bagian dari tujuan dan dalam batas kemampuan untuk dicapai dalam jangka waktu tertentu.
- Perincian kegiatan/membuat skala prioritas, mana yang penting dan mana yang kurang penting.
- Pengelompokan kegiatan dalam fungsi-fungsi, karena ada kegiatan yang erat hubungannya dengan kegiatan yang lain, dan ada pula yang tidak berhubungan. Pengelompokan disini dapat berbentuk Horisontal maupun vertikal.
- Departementasi, yaitu proses penobatan fungsi-fungsi menjadi kesatuan kerja, misal: Biro, Bagian, Direktorat, dll.
- Penetapan Otoritas/Wewenang/Kekuasaan, yaitu pemberian wewenang terhadap fungsi-fungsi dengan prinsip bahwa otoritas harus sebanding dengan tugas dan kewajiban yang harus dilaksanakan.
- Staffing/Rekruitmen/Penarikan anggota, dengan berprinsip pada *The Right Man Of the Right Place dan the Right Behind the Gun* rtinya penempatan orang yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat.

Struktur Organisasi :

Adalah mekanisme formal organisasi yang dikelola, yang menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan antara fungsi-fungsi, bagian-bagian ataupun posisi orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi.

Ada beberapa bentuk struktur organisasi yang kita kenal dan banyak diterapkan di negara kita yaitu :

1 **Struktur Organisasi Garis/Lini (Line Organization)**

KETUA

WK I WK II WK III

Kelebihan kelebihan model ini adalah : Kesatuan komando sangat

karena pimpinan dalam satu tangan, Garis komando berjalan tegas karena pimpinan langsung berhubungan dengan anggota, Proses pengambilan keputusan cepat, Rasa solidaritas para anggota tinggi karena saling mengenal.

Adapaun kelemahannya adalah : Seluruh organisasi terlalu tegantung pada satu orang saja, Kecenderungan untuk bertindak otoriter sangat besar, serta kesempatan bagi anggota untuk mengembangkan diri sangat terbatas.

2. Organisasi Garis dan Staf (Line and Staf Organization)

KETUA

STAFF

WK I　　WK II　　WK III

Kelebihan model ini adalah : Dapat diterapkan dalam organisasi besar ataupun kecil serta dengan tujuan apapun,Terdapat pembagian tugas antara pimpinan dengan pelaksana karena adanya staf, Bakat yang berbeda-beda dari anggota dapat dikembangkan, Pengambilan keputusan lebih sehat karena adanya Staff, Koordinasi lebih baik karena terdapat pembagian tugas yang jelas.

Kelemahannya adalah : Rasa solidaritas antar anggota/bagian agak berkurang, Perintah menjadi kabur karena adanya advis/nasehat dari para staff/pembantu, Kesatuan komnado menjadi berkurang, dll.

3. Organisasi Fungsional (Functional Organization)

KETUA

WK I　　WK II　　WK III

A N G G O T A

Kelebihan model ini adalah : mbidangan tugas dapat menjadi lebih

Spesialisasi departemen para anggota lebih efektif, Solidaritas antar departemen menjadi tinggi, Koordinasi antar anggota dapat berjalan dengan lancar. Adapun kelemahannya adalah: Anggota terlalu memperhatikan spesialisasinya sendiri-sendiri, Koordinasi secara menyeluruh sangat sulit, Banyak terjadi konflik akibat adanya pembidangan/spesialisasi.

Organisasi Kepanitiaan :

a. Panitia Tetap/Panitia Struktural (Standing Commitees)

Adalah bagian tetap dari struktur organisasi yang dibentuk guna menangani tugas yang terus menerus ada dalam organisasi.

b. Panitia Ad Hoc (Panitia Tidak Tetap)

Adalah bagian tetap dari struktur organisasi yang dibentuk guna menangani tugas yang bersifat tidak tetap ada dalam organisasi.

Berbagai keuntungan adanya organisasi Kepanitiaan :

- Keputusan yang diambil mempunyai kualitas yang lebih baik
- Memperbaiki dan melatih koordinasi
- Merupakan tempat/wahana untuk pelatihan bagi calon pemimpin
- Penyebaran kekuasaan/Menghindari sikap otoriter

Kerugian Organisasi Kepanitiaan :

- Pemborosan waktu karena pembahasannya berlarut-larut
- Pemborosan biaya
- Dominasi individu lebih besar
- Adanya persetujuan dan kompromi lebih dahulu
- Kurangnya tanggung jawab

Actuating (Penggerakan).

Adalah tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota/orang mau melaksanakan dan berusaha untuk mencapai tujuan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Dalam hal ini pimpinan harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan angota baik material maupun spiritual, yang terdiri dari 5 tingkatan yaitu:

a. Kebutuhan Fisik : Sandang, Pangan, Papan.
b. Kebutuhan Keamanan: Baik jiwa dan harta.
c. Kebutuhan Sosial : Dihormati, dihargai, dll.
d. Kebutuhan Prestige: Rasa Gengsi.
e. Kebutuhan mempertinggi kapasitas kerja, misalnya: dengan cara latihan jabatan, seminar, Konferensi, dll.

Sekretariat : Kantor Dinas Tanah Merah, Bangkalan Tlp:081289723589 Email:
pacipnuippnutanahmerah@gmail.com

Controlling (Pengawasan).

Adalah tindakan untuk mengusahakan agar setiap kegiatan yang dilakukan tidak menyimpang dari rencana yang sudah ditetapkan. Dalam hal ini pimpinan harus selalu mengadakan pemeriksaan, pengecekan, pencocokan, inspeksi, pengendalian dan lainnya, dan jika perlu mengatur dan mencegah sebelum terjadi penyimpangan.

Teknik Pengawasan:

a. **Pengawasan Preventif/Steering Control**, yaitu pengawasan yang bersifat pencegahan dari kemungkinan penyimpangan kegiatan yang dilaksanakan.

b. **Pengawasan Pantangan/Yes No Control**, yaitu pengawasan yang berusaha mengadakan pedoman-pedoman yang berupa ketentuan tentang hal yang boleh dilakukan dan hal yang tidak boleh dilakukan.

   Pemeriksaan ini bisa dilakukan dengan:
   - Pemeriksaan Langsung.
   - Laporan di tempat.

c. **Pengawasan Remedial/Post Action Control**, yaitu pengawasan yang bersifat pengobatan terhadap terjadinya hal-hal yang menyimpang dari perencanaan. Pengawasan ini dilakukan secara terus menerus atas hasil dari kegiatan yang dilakukan dan kemudian mengetahui penyimpangannya dan akhirnya diambil tindakan penyembuhannya.

Demikian beberapa hal tentang manajement organisasi yang rumit bagi suatu organisasi bahkan keluarga semoga ini bisa menjadi dasar bagi calon pemimpin atau manejer yang handal amiin.

Sekretariat : Kantor Dinas Tanah Merah, Bangkalan Tlp:081289723589 Email:
pacipnuippnutanahmerah@gmail.com

MATERI IX
KOMUNIKASI DAN KERJASAMA

- **Komunikasi**

1 Pengertian

Manajemen sering mempunyai masalah tidak efektifnya komunikasi. Padahal komunikasi yang efektif adalah penting bagi para manajer/pimpinan, paling tidak untuk 2 alasan. **Pertama :** Komunikasi adalah proses melalui mana fungsi-fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dapat dicapai. **Kedua :** Komunikasi adalah kegiatan untuk mana para manajer/pimpinan mencurahkan sebagaian besar proporsi waktu mereka.

Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk ide-ide atau gagasan atau informasi dari seseorang (Komunikator) kepada orang lain
(Komunikan). Perpindahan pengertian tersebut tidak hanya melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya.

2 Unsur-Unsur Komunikasi

a. Sumber (Komunikator)

Dalam organisasi komunikator merupakan pihak yang mempunyai kebutuhan dan keinginan untuk mengkomunikasikan sesuatau gagasan, pemikiran, informasi dan sebagainya kepada pihak lain.

b. Pengiriman Berita (Media)

Adalah alat untuk pengiriman ide-ide atau gagasan-gagasan dari seorang komunikator kepada orang lain (komunikan) baik melalui lisan/percakapan maupun tertulis.

c. Penerima Berita (Komunikan)

Adalah orang-orang atau pihak yang menerima ide-ide atau gagasangagasan dari komunikator baik dengan penglihatan, pendengaran, pengecap, perabaan, dan penciuman.

d. Umpan Balik (Feed back)

Adalah reaksi akibat adanya komunikasi yang diberikan oleh komunikan kembali kepada komunikator ataupun orang lain.

3. Macam-Macam Komunikasi

a. Komunikasi Vertikal

Sekretariat : Kantor Dinas Tanah Merah, Bangkalan Tlp:081289723589 Email:
pacipnuippnutanahmerah@gmail.com

Adalah komunikasi ke atas dan ke bawah (*Upward ComuicationDownward Comunication)* sesuai rantai perintah. Komunikasi ke bawah adalah untuk memberi pengarahan, informasi, instruksi, nasehat/saran dan penilaian kepada anggota tentang tujuan dan kebijaksanaan organisasi, misalnya berupa Memo, Buletin, Pertemuan, percakapan dll. Sedang komunikasi ke atas bertujuan untuk mensuplai informasi kepada tingkatan manajemen atas tentang apa yang terjadi pada tingkatan bawah, misalnya laporan periodik, penjelasan, gagasan, permintaan pengesahn atau keputusan.

b. Komunikasi Lateral/Horisontal

Adalah komunikasi diantara para anggota dalam kelompok kerja yang sama atau antar departemen dalam tingkatan organisasi yang sama. Bentuk komunikasi ini *bersifat koordinatif* dan merupakan hasil dari konsep spesialisasi organisasi.

c. Komunikasi Diagonal

Adalah komunikasi yang memotong secara menyilang diagonal rantai perintah organisasi sebagai hasil hubungan departemen bentuk lini dan bentuk staff.

4. Hambatan-Hambatan Komunikasi

a. Hambatan Organisasional

Hambatan organisasional ini dapat dikelompokkan dalam beberapa hal yaitu :

1. **Tingkatan Hirarki :** Dengan semakin bertambahnya struktur dari organisasi, akan semakin banyak menimbulkan hambatan dalam proses komunikasi. Karena setiap ada berita/informasi harus melalui jenjang-jenjang tertentu.
2. **Wewenang Manajerial** : Tanpa wewenang, keputusan dari pimpinan tidak akan efektif sampai tujuan. Dilain pihak dengan adanya wewenang tersebut seorang bawahan/anggota akan sedikit atau bahkan sulit untuk bisa berkomunikasi dengan pimpinan yang atas. Karena adanya rasa minder, takut atau harus melalui prosedur yang panjang.
3. **Spesialisasi :** Dengan spesialisasi cenderung memisahkan orangorang meskipun mereka bekerja saling berdekatan. Perbedaan fungsi, kepentingan dan istilah-istilah pekerjaan dapat membuat orang merasa hidup di dunia yang berbeda, sehingga komunikasi antar mereka terhambat atau bahkan tidak perlu.

b. Hambatan Antar Personal/Pribadi

Sekretariat : Kantor Dinas Tanah Merah, Bangkalan Tlp:081289723589 Email:
pacipnuippnutanahmerah@gmail.com

1. **Status dan kedudukan Sumber/Komunikator** : Dengan status dan kedudukan yang tinggi orang akan merasa was-was, minder, ataupun takut
2. **Pendengaran lemah** akibat dari mendengar hanya permukaannya saja, mendengarkan yang tidak aktif atau memang secara fisik pendengarannya lemah.
3. **Penggunaan bahasa yang tidak tepat**, baik akibat nada suara, ekspresi wajah, pemotongan kata, dll

c. Hambatan Media/Sarana Komunikasi.

Akibat adanya kerusakan alat komunikasi, maka hasil dari komunikasi bisa saja kurang tepat, membingungkan atau bahkan membuat marah orang lain

5. Pedoman Komunikasi Yang Baik

Menurut *American Management Associations (AMA),* bahwa prinsipprinsip komunikasi yang baik adalah :

1. Cari kejelasan ide/gagasan terlebih dahulu sebelum dikomunikasikan.
2. Teliti tujuan sebenarnya setiap komunikasi.
3. Pertimbangkan keadaan fisik dan manusia keseluruhan kapan saja komunikasi akan dilaksanakan.
4. Konsultasikan dengan pihak-pihak lain.
5. Perhatikan tekanan nada/intonasi dan ekspresi wajah.
6. Ambil kesempatan bila ada, untuk mendapatkan umpan balik.
7. Ikuti lebih lanjut komunikasi yang telah dilakukan.

Jadilah pendengar yang baik, karena berkomunikasi tidak hanya untuk dimengerti, tetapi untuk mengerti.

- **Kerjasama**

Salah satu syarat yang harus ada dalam kegiatan pembangunan system pendekatan dari bawah adalah adanya kerjasama diantara fihak-fihak yang terlibat. Tentu saja keterlibatan tersebut sesuai dengan kemampuan serta tanggung jawabnya masing-masing.

Dasar dari pemikiran di atas adalah suatu keyakinan bahwa setiap orang atau fihak pasti mempunyai kemampuan tertentu, demikian juga setiap orang mempunyai kelemahan tertentu. Maka salah satu sikap yang perlu dikembangkan kecuali kesediaan untuk terlibat, adalah juga kesediaan untuk memberikan kesempatan kepada fihak lain agar bisa terlibat. Dengan kata lain, semua fihak harus menyadari kemampuan/kelemahan sendiri dan mengakui kemampuan/kelemahan fihak lain.

1. Pengertian Kerjasama

Pengertain kerjasama adalah proses untuk melakukan sesuatu yang mencakup beberapa hal serta unsur-unsur tertentu anatara lain:

1. Adanya tujuan yang sudah ditetapkan bersama atau tujuan sesuai dengan peraturan.
2. Adanya pengaturan/pembagian tugas yang jelas.
3. Dalam bekerja saling menolong antara satu fihak dengan fihak yang lain.
4. Dapat saling memasukkan manfaat.
5. Adanya koordinasi yang baik.

Bukan kerjasama tetapi akan disebut "sama-sama kerja", jika :

1. Masing-masing fihak mempunyai tujuan sendiri-sendiri.
2. Tanpa adanya pengaturan/pembagian tugas.
3. Tidak saling memperhatikan dan menolong fihak lain.
4. Manfa'at tidak dirasakan oleh semua anggota.

Meskipun kegiatannya ada dalam satu wadah atau satu tempat dan nampaknya apa yang dikerjakan menuju satu tujuan, tetapi kalau prosesnya mempunyai kondisi seperti disebutkan diatas, itu namanya "sama-sama kerja".

Oleh karena itu, pengertian dan ketrampilan kerjasama perlu dipahami dan dimiliki oleh semua pihak yang terlibat. Bahkan setiap individu dalam organisasi/kelompok apapun, perlu secara sadar berupaya mengembangkan kerjasama yang baik diantara semua pihak yang terlibat dalam program. Beberapa keuntungan jika suatu program dilaksanakan dengan kerjasama yang baik :

1. Memperingan tugas yang dipikul oleh masing-masing fihak.
2. Menghemat pikiran, tenaga serta dana (efisiensi).
3. Memantapkan kegiatan, karena menjadi milik bersama.
4. Lebih memberikan kesempatan kepada semua fihak untuk mengembangkan kemampuannya dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya dan dengan sendirinya juga meningkatnya partisipasi dalam pembangunan.

2. Hal – hal yang mempengaruhi Kerjasama:

1. Yang mendukung kerjasama

- Apabila semua fihak mengerti dan memahami permasalahan serta tujuannya.
- Adanya koordinator yang mampu menjamin terjadinya koordinasi yang mantap.

Sekretariat : Kantor Dinas Tanah Merah, Bangkalan Tlp:081289723589 Email: pacipnuippnutanahmerah@gmail.com

- ➢ Adanya komunikasi yang baik diantara semua fihak.
- ➢ Adanya keterbukaan, sehingga masing-masing fihak sadar akan kekuatan/kelemahannya sendiri serta mengakui kekuatan/kelemahan fihak lain.
- ➢ Kepekaan perlu dimiliki oleh semua fihak untuk lebih mendukung terjadinya kerjasama yang baik.

2. Yang Menghambat Kerjasama
   - ✓ Apabila ada fihak yang tidak memahami permasalahan dan tujuannya.
   - ✓ Apabila tidak ada koordinator atau ada koordinator tetapi tidak mampu melakukan koordinasi dengan baik.
   - ✓ Apabila terjadi komunikasi yang tidak baik diantara fihak yang terlibat.
   - ✓ Tidak adanya keterbukaan, sehingga terjadi tindakan-tindakan yang menghambat kelancaran kerjasama.

Tindakan – tindakan tersebut diantaranya:

a. Ada fihak yang bersikap menyerahkan pekerjaan kepada fihak lain dan tidak bersedia bertanggungjawab terhadap penyelesaiannya.
b. Ada fihak yang jelas cenderung menampung semua pekerjaan, meskipun sebenarnya jelas tidak mampu mengerjakannya.
c. Ada fihak yang dengan sadar atau tidak sadar (kurang peka) tidak mau memberikan sebagian kemampuannya untuk membantu fihak lain.
d. Ada fihak lain yang tidak mau memperhatikan fihak lain yang masih sibuk bekerja, dan merasa puas terhadap hasil pekerjaanya sendiri.
e. Ada fihak yang bersikap menutup diri.

3. Usaha Memahami Orang Lain

Oleh karena pada hakekatnya kerjasama adalah keterlibatan antara dua fihak, maka penting sekali agar masing-masing fihak mampu memahami fihak lain. Kemampuan memahami fihak lain sangat membantu menentukan sikap, keputusan atau tindakan yang harus dilakukan dalam berhubungan dengan orang lain.

Untuk memahami orang lain secara individu, perlu diketahui adanya tiga aspek yang memperngaruhi tingkah laku atau tindakan seseorang, yaitu:

1. Latar belakang sosial budaya menunjukkan sikap yang sterotip (ciri-ciri) misalnya:
   - Apakah orang tersebut berasal dari keluarga nengrat atau keluarga miskin. Keduanya pasti mempunyai perbedaan sikap pandang yang tercermin pada tingkah lakunya.

Sekretariat : Kantor Dinas Tanah Merah, Bangkalan Tlp:081289723589 Email:
pacipnuippnutanahmerah@gmail.com

- Apakah orang tersebut berasal dari daerah tertentu yang memiliki sifatsifat khusus dan dikenal secara umum, misalnya:

. Orang Solo, dikenal lamban (alon-alon asal kelakon).
. Orang Batak, dikenal bicaranya keras dan cepat
. Orang Yahudi, dikenal sifatnya kikir.

2. Pola kebutuhan

   Pola kebutuhan seseorang akan menentukan tingkah lakunya, termasuk bagaimana dia menanggapi kejadian disekelilingnya. Dalam hal ini dikenal ada dua teori:

   - Teori ***Abraham Maslow,*** membagi kebutuhan menjadi empat hal:
     a. Kebutuhan dasar. (makan, pakaian, tempat tinggal).
     b. Kubutuhan rasa aman. (pekerjaan, kelanjutan hidup).
     c. Kebutuhan akan status. (ingin dihargai/dipandang).
     d. Kebutuhan akan perwujudan diri. (spritual).
   - Teori ***David Mc Lalland,*** membagi kebutuhan menjadi tiga hal:
     a. Kebutuhan untuk mecapai sesuatu yang lebih baik.
     b. Kebutuhan untuk mencapai kekuasaan.
     c. Kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain.

Dari kedua teori tersebut, apabila kita tahu pada tahap mana kebutuhan seseorang, bisa dipakai pertimbangan untuk memahami orang lain. Tindakan seseorang biasanya dilatar belakangi oleh motivasi untuk mencapai kebutuhannya.

3. Pola mekanisme bertahan.

   Sering ada orang-orang yang terhalang untuk mencapi kebutuhannya. Orang-orang demikian lalu menjadi apa yang sering disebut frustasi. Lalu mecari kepuasan lain (pelarian) yang dikenal dengan istilah umum ***Kompensasi.***

4. Kerjasama antar kelompok.

Kerjasama bisa antar individu, tetapi juga bisa antar kelompok. Namun pada hakekatnya kerjasama antar kelompok tidak berbeda jauh dengan kerjasama antar individu. Sebab sifat dan sikap kelompok akan sangat diwarnai oleh sifat dan sikap individu-individu yang ada didalamnya.

Oleh karena itu keberhasilan kerjasama antara kelompok juga memerlukan persyaratan-persyaratan seperti yang dituntut pada kerjasama antar individu.

5. Persaingan untuk menang.

Manusia sebagai individu dan sebagai makhluk sosial mempunyai sifat umum, yaitu ingin dihargai. Penghargaan itu bisa berwujud penghormatan pujian

Sekretariat : Kantor Dinas Tanah Merah, Bangkalan Tlp:081289723589 Email:
pacipnuippnutanahmerah@gmail.com

dan lain sebagainya. Sedang pada kedinasan bisa berwujud golongan atau pangkat. Dan tidak jarang semua itu mengarah pada materi. Pada hakekatnya, semua orang tidak akan mengelak dengan adanya keadaan seperti ini. Namun orang sering lupa diri, upaya untuk meninggikan harga diri ini dicapai dengan cara sedemikian rupa sehingga langsung atau tidak langsung merugikan orang lain. Tentu saja karena semua bermaksud sama, tanpa disadari terjadilah persaingan untuk menang. Yang berarti juga persaingan untuk mengalahkan.

Dalam situasi menang kalah ini, masing-masing fihak saling curigamencurigai. Maksud yang baik dari satu fihak dicari-cari dan disimpulkan sebagai maksud tidak baik oleh fihak lain. Maka kepekaan, salah satu syarat yang mendukung terjadinya kerja sama yang baik, menjadi hilang, tidak ada lagi keterbukaan. Komunikasi tidak akan berjalan baik, karena masing-masing fihak tidak mau lagi mendengarkan pendapat orang lain, tetapi sudah siap dengan bantahan atau menolak pendapat yang ada. Koordinasi sulit untuk terjadi.

Situasi untuk menang inilah yang sebetulnya juga situasi menang-kalah, yang sangat tidak menguntungkan dalam kerja sama.

Dalam kerja sama, terjadinya situasi menang-kalah berarti :

- Tugas yang dipikul oleh masing-masing fihak bertambah berat.
- Terjadi pemborosan waktu, tenaga dan pikiran.
- Kegiatan terlambat.
- Tidak terbuka kesempatan untuk mengembangkan kemampuan.
- Partisipasi dalam pembangunan terhambat, terhambat pula jalanya program pembangunan.

Maka situasi menang-kalah yang terjadi dalam kerja sama hasilnya adalah “kalah-kalah”. Hal ini perlu disadari oleh semua pihak, bahwa situasi menang-kalah perlu dihindari.

MATERI X
NETWORKING DAN LOBBYING

- **Pengertian Lobbying**

  Definisi yang lebih luas adalah suatu upaya informasi dan persuasif yang dilakukan oleha satu pihak (perorangan, kelompok, swasta, pemerintah) yang memiliki kepentingan tertentu untuk menarik dukungan dari pihak – pihak yang dianggap memiliki pengaruh atau wewenang, sehingga terget yang diinginkan tercapai.

  Pendekatan secara persuasif menurut pendapat ini lebih dikemukakan pada pihak pelobi, dengan demikian dibutuhkan keaktifan pelobi untuk menunjang kegiatan tersebut.

  Pola ini lebih menekankan bahwa lobby untuk membangun koalisi dengan organisasi-organisasi lain dengan berbagai tujuan dan kepentingan untuk melakukan usaha bersama. Digunakan pula untuk membangun akses guna mengumpulkan informasi dalam isu-isu penting dan melakukan kontak dengan individu yang berpengaruh.

  Meskipun bentuknya berbeda, pada esensinya lobbying dan negosiasi mempunyai tujuan yang sama yaitu menggunakan teknik komunikasi untuk mencapai target tertentu. Dibandingkan dengan negoisasi yang merupakan suatu proses resmi atau formal, lobbying merupakan pendekatan informal.

- **Karakteristik Lobbying**

  1. Bersifat tidak resmi/Informal dapat dilakukan diluar forum atau perundingan yang secara resmi disepakati.
  2. Bentuk dapat beragam dapat berupa obrolan yang dimulai dengan tegur sapa, atau dengan surat.
  3. Waktu dan tempat dapat kapan dan dimana saja sebatas dalam kondisi wajar atau suasana memungkinkan. Waktu yang dipilih atau dipergunakan dapat mendukung dan menciptakan suasana yang menyenangkan, sehingga orang dapat bersikap rileks.
  4. Pelaku / aktor atau pihak yang melakukan lobbying dapat beragam dan siapa saja yakni pihak yang berkepentingan dapat berupa pihak eksekutif atau pemerintahan, pihak legislatif, kalangan bisnis, aktifis LSM, tokoh masyarakat atau ormas, atau pihak lain yang terkait pada obyek lobby.
  5. Bila dibutuhkan dapat melibatkan pihak ketiga untuk perantara.

6. Arah pendekatan dapat bersifat satu arah, pihak yang melobi harus aktif mendekati pihak yang dilobi. Pelobi diharapkan tidak bersikap pasif atau menunggu pihak lain sehingga terkesan kurang perhatian.

- **Target Kegiatan Lobi :**
  - Memengaruhi kebijakan,
  - Menarik dukungan,
  - Memenangkan persyaratan kontrak/dalam kegiatan/bisnis,
  - Memudahkan urusan,
  - Memperoleh akses untuk kegiatan berikutnya,
  - Menyampaikan informasi untuk memperjelas kegiatan.
- **Strategi Melobby :**

Mengingat sifatnya yang informal, tidak ada strategi baku atau yang sudah terpola dalam kegiatan ini, melainkan sangat beragam dan tergantung berbagai faktor aktual dan suasana setempat yang berpengaruh. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lobbying adalah :

1. *Sistem Politik*

Kondisi sistem akan berpengaruh pada cara-cara lobi yang dilakukan. Pada sistem politis yang demokratis dimana pendelegasian wewenang dan keterbukaan menjadi salah satu cirinya maka lobi mudah dilakukan karena sasaran lobi lebih jelas, dalam arti pejabat atau stakeholder sebagai obyek lobi berada pada posisi yang telah diketahui mempunyai wewenang, aspek-aspek yang perlu diperhitungkan lebih pasti. Dalam sistem politik yang demokratis selama berada dalam kerangka aturan main yang telah ditentukan, maka orang tidak perlu takut mendapatkan resiko politik yang tidak diperhitungkan.

Berbeda dengan sistem politik yang demokratis, dalam sistem politik yang otoriter melakukan lobbying merupakan hal yang sulit diperkirakan. Kadang pada moment yang tepat, lobby dapat mudah dilakukan namun bisa menjadi hal yang sulit. Dapat terjadi lobbying pada suatu pihak atau seorang tokoh telah dihasilkan dukungan tertentu, tetapi kemudian hal itu dianulir (dibatalkan atau dimentahkan oleh pihak lain yang lebih berkuasa tanpa alasan yang jelas) sehingga lobbying yang dilakukan menjadi sia-sia.

Dalam sistem seperti ini maka berbagai peraturan dan perhitunganperhitungan rasional menjadi sulit dijadikan pegangan, karena hukum dan peraturan ditangan pemegang kekuasaan yang bisa berubah setiap saat sesuai kehendaknya sendiri.

2. *Norma dan Etika*

Lobbying pada intinya adalah suatu upaya untuk memaksimal-kan penggunaan tehnik komunikasi untuk mempengaruhi pihak lain yang semula cenderung menolak, agar menjadi setuju atau untuk mempeoleh dukungan. Namun tidak berarti harus menghalalkan semua cara, norma dan etika harus tetap dihormati dan menjadi pegangan, karena apabila tidak dilakukan lobi akan menjadi arena atau media perantara adanya korupsi dan kolusi.

Bagi orang yang menjunjung tinggi norma dan etika, lobbying tidak perlu disertai janji-janji yang seharusnya tidak boleh diberikan ataupun dengan mendiskreditkan pihak ketiga apalagi fitnah agar memperoleh simpati dan dukungan dari pihak yang di lobby. Dalam praktik banyak hal yang bisa terjadi seiring dengan dinamika masyarakat. Pada lobbying yang melibatkan pihak-pihak yang sama kurang menghormati etika dan moral maka kesesuaian yang berubah menjadi (saling) mendukung bisa saja terjadi. Namun hampir bisa dipastikan bahwa model seperti ini akan merugikan kepentingan bersama atau kepentingan yang lebih besar norma dan etika selalu dimaksudkan untuk kebaikan dan kepentingan tidak saja diri pribadi tetapi juga orang lain dan masyarakat luas.

3. *Norma Hukum dan Peraturan*

Hukum yang dibuat untuk mengatur masyarakat agar diperoleh ketertiban dalam kehidupan bersama harus dihormati dan dipatuhi oleh semua warga negara. Dalam lobbying batas-batas hukum juga harus tetap dihormati dan ditaati, lobbying tidak boleh dilakukan dengan mengabaikan batas-batas hukum, misalnya dengan melakukan atau memanipulasikan data dan informasi sedemikian rupa agar yang dilobi menjadi percaya dan kemudian mendukungnya dmikian juga cara-cara lain yang menipu atau menyesatkan pihak yang di lobby sehingga memperoleh kesan atau kesimpulan yang salah/keliru yang tentunya dilarang oleh hukum/tidak boleh dilakukan.

Dengan demikian maka kejelasan batas-batas hukum dan juga tegaknya hukum itu sendiri ikut mempengaruhi praktik lobbying. Sama halnya dengan norma dan etika pelanggaran dan atau penyimpanan terhadap hukum yang dilakukan dalam lobbying mungkin saja malah melancarkan pendekatan yang dilakukan namun demikian hampir pasti hasil yang diperoleh lebih banyak menguntungkan pihak-pihak tertentu saja ketimbang bagi kebaikan dan manfaat orang banyak.

4. *Memperhatikan Adat Istiadat*

Adat dan istiadat yang berkembang dalam masyarakat perlu diperhatikan, lebih-lebih bagi pihak yang melakukan lobbying harus dijaga agar tidak ada tindakan yang dianggap pertentangan dengan adat istiadat yang dihormati oleh sasaran lobby karena akan menimbulkan anti pati atau paling perasaan kurang simpati misalnya lobbying dilakukan pada orang yang sedang berduka cita atau sedang terkena musibah.

5. *Mengetahui Siapa yang Akan Dilobbying*

Keberhasilan lobbying juga dipengaruhi oleh siapa yang akan dilobby, karena sifat dan perilaku orang bermacam-macam. Ada orang yang kompromatis ada yang kaku ada yang suka bercanda dan terbuka sementara juga ada yang mudah tersinggung.

Latar belakang pendidikan sosial dan ekonomi juga beragam demikian pula pandangan dan visinya terhadap suatu hal sehingga sikapnya terhadap lobby juga bisa berbeda-beda. Bagi pihak yang melakukan lobbi adalah sangat penting untuk memahami siapa yang akan dilobby sehingga bisa mengatur dan merancang teknik komunikasi yang sebiak-baiknya selalu dengan sifat, pandangan, kegemaran, dan lainnya dari pihak yang dilobby, sehingga dapat mengundang simpati dan hubungan yang diharapkan.

6. *Siapa yang Melobi*

Pelaku lobbi adalah mereka yang berada pada pihak yang paling memerlukan sehingga harus aktif, melakukan pendekatan tidak sekedar menunggu. Dengan demikian maka peranan atau pihak yang melobbi sangat penting.

Sedemikian pentingnya sehingga orang yang melakukan lobbi haruslah orang yang mempunyai kemampuan tertentu. Kemampuan tersebut bukan saja bersifat intelegensia berupa kecerdasan, penguasaan terhadap masalah yang dihadapi, keleluasaan pengetahuan dan wawasan, mempunyai sikap yang baik dan penampilan yang menarik dalam arti menyenangkan, serta mempunyai kredibilitas. Orang yang integritasnya diragukn atau kurang dipercaya, akan mengalami kesulitan apabila melakukan lobbying.

Disamping itu sesuai dengan esensi lobbying itu sendiri maka pelaku lobbi harus mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik, sabar, dan tlaten (tidak mudah tersinggung dan marah)

- **Jenis – Jenis Lobby**

Terdapat 4 (empat) macam jenis melobi :

1. *Tidak langsung :*

- Lobby bisa dilakukan dengan cara tidak langsung hal ini mengandung pengertian tidak harus satu pihak atau satu orang yang berkepentingan menghubungi mendekati sendiri pihak lain yang mau dilobby.
- Pendekatan itu bisa dilakukan dengan perantaraan pihak lain (terutama yang dianggap punya akses atau mempunyai hubungan yang dekat dengan pihak yang dilobby).
- Dalam hal seperti ini maka satu hal yang sangat penting dipehatikan oleh pihak yang melobby adalah kepercayaan atau kredibilitas pihak ketiga yang dijadikan perantara atau penghubung tersebut.
- Kendala lain jangan sampai gara-gara lobbying yang dilakukan dengan menggunakan jasa pihak lain (pihak ketiga) justru merusak hubungan yang sudah ada, karena kesalahan atau ulah pihak ketiga tersebut.
- Kendala lain dalam menggunakan cara tidak langsung adalah pihak ketiga atau perantara tersebut tidak selalu menguasai atau mengerti permasalahan atau obyek yang jadi sasaran. Disamping itu apabila obyek yang jadi sasaran bersifat rahasia maka akan membuka kemungkinan bagi keocoran terhadap rahasia tersebut.

2. *Langsung*

   Berbeda dengan cara tidak langsung maka disini pihak yang berkepentingan (berusaha) harus bisa bertemu atau berkomunikasi secara langsung dengan pihak yang dilobby dengan kata lain pihak pihak yang terlibat bertemu atau berkomunikasi secara langsung tidak menggunakan perantara atau pihak ketiga cara langsung ini jelas lebih baik dari pada cara tidak langsung tetapi kendalanya adalah bahwa :

   a. Pihak pihak yang terlibat tidak selalu saling mengenal.
   b. Tidak semua orang mempunyai kemampuan berkomunikasi dengan baik.
   c. Kesan terhadap pribadi tidak selalu sama dengan kesan terhadap lembaga lain. Jelasnya seseorang mungkin saja kurang suka atau kurang menghormati orang tertentu tetapi terhadap lembaga yang dipimpinnya dia tidak ada masalah dalam hal seperti ini tentu akan lebih baik apabila yang melakukan lobby adalah orang lain atau staf pada lembaga tersebut.

3. *Terbuka*

   Yang dimaksud dengan cara terbuka adalah lobbying yang dilakukan tanpa ketakutan untuk diketahui orang lain Lobby yang dilakukan secara terbuka memang tidak harus berarti dengan sengaja diekspose atau diberitahukan kepada khalayak, tetapi kalaupun diketahui masyarakat bukan merupakan masalah.

Lobbying dengan cara terbuka ini biasanya dilakukan oleh dan diantara kelompok misalnya pendekatan yang dilakukan oleh OPP atau partai politik tertentu pada salah satu Organisasi Massa atau sebaliknya dan antara suatu Ormas pada Ormas yang lain

4. *Tertutup*

Yang dimaksud lobbying dengan cara tertutup adalah apabila lobbying dilakukan secara diam diam agar tidak diketahui oleh pihak lain apalagi masyarakat. Lobbying dengan cara ini biasanya bersifat perorangan yaitu yang dilakukan secara pribadi atau oleh seseorang pada orang tertentu Lobbying cara ini dilakukan karena apabila sampai diketahui oleh pihak lain maka bisa berakibat negatif atau merugikan pihak yang melakukan lobby tersebut maupun pihak yang dilobby.

- **Cara lobbying**

Agar lobbying di lakukan berhasil dengan baik atau sekurang kurangnya tidak menimbulkan penolakan yang mungkin keras atau sikap antipati maka perlu kiranya di perhatikan beberapa petunjuk teknis sebagai berikut

1. *Perlu mengenal atau mengidentifikasi target lobby dengan baik.*

Hal ini sangat perlu karena teknik yang kakn di pergunakan tergantumg dari siapa yang akan di lobby. Untuk mencapai keberhasilan yang optimal,maka pelobby harus memahami atau mengenal dengan baik sifat,sikap dan pandangan bahkan mungkin perilaku orang(orang-orang)yang akan di lobby.

Pengenalan ini perlu kan agar bisa di tentukan cara pendekatan yang akan dilakukan,atau pemilihan teknik komunikasi yang akan di pergunakan. Mendekati orang yang mudah tersinggung dan selalu serius dengan mendekati orang yang penyabar dan suka bercanda,tentu sangat berbeda. Kekeliruan atas hal ini akan berakibat fatal.

2. *Performance atau penampilan diri yang baik*

Seorang pelobby harus mampu menampilkan diri dengan baik,sehingga menimbulkan kesan yang positif bagi pihak yang di lobby. Penampilan diri ini tidak berarti semata mata hanya bersifat fisik(lahiriyah) seperti pakaian dan sebagainy,tetapi juga kepribadian dan intelektualita.

3. *Memperhatikan situasi dan kondisi*

Situasi dan kondisi yang ada atau melingkup suasana lobbying harus di perhatikan oleh pelobby,demikian pula perubahan perubahan yang terjadi. Hal ini terutama sangat penting dalam penggunaan cara menyampaikan pesan.Dalam melaukan lobbying seorang pelobby harus bisa menympaikan atau menyajikan pesan yang di bawanya kepada pihak yang di lobby agar tertarik dan kemudian

memperhatikan,sehingga bisa mengerti dan memahami apa yang di inginkan dan pada gilirannya dapat menerima dan akhirnya mendukung.

4. *Jangan takut gagal*

   Pepetah mengatakn kegagalan adalah keberhasilan yang tertunda. Adalah hal yang biasa bahwa tidak semua usaha pasti berhasil apalagi dalam waktu cepat dan singkat,lebih lebih dalam hal lobby. Lobbying di lakukan untuk membuat atau mengubah pihak atuau orang yang semula tidak suka menjadi suka,yang semula menolak menjadi menerima dan yang menantang menjadi mendukung. Oleh karena itu maka dukungan yang diharapkan tidak selalu bisa diperoleh berulangkali. Dengan demikian maka pelobby tidak boleh takut gagal, dia harus memiliki optimisme, telaten, sabar, gigih, dan fleksibel.

- **Langkah-Langkah persiapan :**
  1. Menguasai masalah yang dibicarakan
  2. Mulai berbicara bila situsi telah memungkinkan
  3. Mengarahkan dengan tepat agar dapat memancing perhatian
  4. Cara berbicara harus jelas dan jangan terlalu cepat, mengatur volume suara, dan mempersiapkan kata-kata dngan baik.
  5. Memperhatikan sikap, pandangan mata, gerak gerik yang membantu
  6. Sopan, saling menghormati, dan menyiratkan persaudaraan.

MATERI XI
MANAJEMEN KONFLIK

- Definisi Konflik

Konflik dalam kehidupan sehari-hari merupakan suatu hal yang mendasar dan esensial. Konflik mempunyai kekuatan yang membangun karena adanya variable yang bergerak bersamaan secara dinamis. Oleh karena itu konflik adalah suatu proses yang wajar terjadi dalam suatu kelompok atau masyarakat.

Konflik dapat didefinisikan sebagai interaksi antara dua atau lebih pihak yang satu sama lain saling tergantung namun terpisahkan oleh perbedaan tujuan dimana setidaknya salah satu dari pihak-pihak tersebut menyadari perbedaan tersebut dan melakukan tindakan terhadap tindakan tersebut.

- Tipe Konflik

Tanpa Konflik : Secara umum lebih baik, tapi kalau berkeinginan untuk maju harus mampu mengelola konflik secara efektif.

Konflik Laten : Sifatnya tersembunyi dan perlu diangkat kepermukaan sehingga dapat ditangani secara efektif.

Konflik Terbuka : adalah yang berakar dalam dan sangat nyata dan memerlukan berbagai tindakan untuk mengatasi akar penyebab dan berbagai efeknya konflik dipermukaan : memiliki akar yang dangkal atau tidak berakar dan muncul hanya karena kesalahfahaman mengenai sasaran yang dapat diatasi dengan meningkatkan komunikasi.

- Sumber Terjadinya Konflik

Sebuah kebijakan merupakan suatu hal yang harus dikerjakan atau sebuah larangan dan ini selanjutnya sering menimbulkan persoalan sampai menjadi sebuah konflik. Konflik timbul dari sebuah kebijakan disebabkan adanya pihak-pihak dalam

penentuan kebijakan tersebut tidak terakomodasi semua oleh kebijakan tersebut akibat adanya perbedaan dasar yaitu perbedaan tujuan dari pihak-pihak yang terlibat dalam konflik tersebut.

Dua sumber konflik yang terjadi dalam sebuah organisasi atau kelompok adalah:

1. Teori Struktur Sosial, menekankan pada persaingan antara pihak-pihak yang berkepentingan sebagai motif utama sebuah konflik.

   Tindakan terhadap pihak lain dalam pemikiran teori struktur sosial akan menciptakan tantangan nyata untuk meningkatkan solidaritas dan respon kolektif dalam menghadapi lawan. Selanjutnya pihak-pihak tersebut melakukan konsolidasi secara sadar sehingga membentuk suatu kekuatan

dalam menghadapi konflik tersebut. Disisi lain struktur sosial ini berhubungan erat dengan teori kelompok elit yang mana konflik sering terjadi dalam hal ini.

2. Teori Psychocultural, menekankan pada konflik sebagai kekuatan psikologi dan kultural.
   Teori ini menunjukkan bahwa suatu pihak perlu memperhitungkan kejadian-kejadian eksternal dan tingkah laku pihak lain. Oleh karena itu kondisi sosial dan hubungan dengan pihak lain menjadi hal penting untuk diperhatikan dalam menghadapi konflik ini karena kondisi psikologis dan kultural ini sebuah kekuatan nyata.

- Jenis Konflik
  1. Konflik Organisasi
     Dalam sebuah organisasi khususnya organisasi besar dimana pembagian kerja terjadi didalamnya sering timbul konflik antara unit kerja yang ada atau konflik antar organisasi. Timbulnya konflik ini dikarenakan adanya perbedaan tujuan antara pihak satu dengan pihak yang lain yang terlibat dalam konflik.
     Organisasi dapat diartikan sebagai sebuah struktur dari hubungan interaksi, kekuatan, sasaran, aturan, kegiatan, komunikasi dan faktor lain yang ada pada saat orang-orang bekerjasama. Tujuan dan struktur organisasi ini tidak berubah ketika ada perubahan orang-orang yang mengatur organisasi tersebut.
     Oleh karena itu diperlukan kerjasama dan koordinasi antar struktur dalam organisasi atau antar organisasi sehingga dapat meminimalkan konflik yang terjadi.
  2. Konflik Profesional
     Konflik dapat terjadi pada setiap profesi termasuk didalamnya perencanaan. Setiap profesi memiliki kode keprofesionalan dan meng-klaim bahwa mereka memperhatikan publik.
     Satu hal yang membedakan konflik organisasi dengan konflik profesional adalah pada kontrol terhadapnya. Organisasi mempunyai kontrol hirarki yang terstruktur, sedangkan profesi hanya mengandalkan kontrol diri sendiri.
- Strategi Dalam Memecahan Konflik
  Dalam proses perencanaan wilayah konflik dapat terjadi pada pengambilan keputusan dan implementasinya. Pemecahan konflik dengan sasaran sumber daya manusianya sangat menguntungkan untuk dilaksanakan.
  Strategi dalam memecahkan konflik menurut Chin dan Benne, 1976 adalah :

a. Strategi empiris rasional Asumsi dasar dalam strategi ini adalah bahwa setiap orang akan mengikuti pemikiran yang rasional, sehingga perubahan baik individu maupun dalam organisasinya dapat terjadi.
b. Strategi Normatif-reedukatif
   Strategi ini tidak melupakan rasionalitas dan intelegensi manusia, namun mempunyai asumsi bahwa pola tindakan dan kegiatan dipengaruhi oleh norma sociocultural dan komitmen individual. Sehingga perubahan yang terjadi bukan hanya perubahan pengetahuan, informasi atau rasionalitas intelektual saja tapi juga perubahan perilaku, nilai-nilai, keahlian dan hubungan yang signifikan.
c. Strategi Power Coercive
   Penggunaan kekuatan dalam penyelesaian konflik baik dalam bentuk kekuatan politik maupun kekuatan lain. Sehingga akan terlihat jelas pihak-pihak yang mempunyai kekuatan dan yang tidak. Hal inilah yang akan menjadikan perubahan dalam pihak-pihak yang ada dalam konflik tersebut.

Strategi dalam memecahkan konflik menurut Ross (1993)adalah :

a. Self-help

- Exit
  Jika tekanan dari pihak yang kuat terhadap pihak yang lemah sangat kuat, maka pihak yang lemah sebaiknya keluar dari tekanan tersebut. Hal ini didasarkan pertimbangan bahwa tekanan tersebut akan menimbulkan pengaruh yang kuat pada kehidupan pihak yang tertekan.
- Avoidance
  Tindakan menghindar dilakukan berdasarkan perhitungan untung ruginya untuk melakukan suatu aksi. Jika biaya yang dikeluarkan lebih besar dari keuntungan yang akan didapat maka strategi menghindar dapat diterapkan.
- Noncompliance
  Strategi ini berguna untuk mencari dukungan atas tindakan atas tindakan yang akan dilakukan sebagai akibat dari kewenangan yang dimiliki sangat kecil. Tindakan ini dilakukan karena ada pihak yang tidak sepakat untuk bertindak sebab tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Strategi ini juga merupakan langkah awal untuk menerapkan strategi joint problem solving atau third-party decision making.
- Unilateral action
  Tindakan ini sangat memungkinkan terjadinya kekerasan, karena ada dua pihak saling berbenturan kepentingan. Pihak yang melakukan tindakan ini menganggap apa yang dilakukan merupakan bagian dari kepentingannya. Tetapi pihak lain mungkin akan menginterprestasikan sebagai tindakan yang destruktif.

Sekretariat : Kantor Dinas Tanah Merah, Bangkalan Tlp:081289723589 Email:
pacipnuippnutanahmerah@gmail.com

b. Joint Problem Solving

Joint problem solving memungkinkan adanya kontrol terhadap hasil yang dicapai oleh kelompok-kelompok yang terlibat. Masing-masing kelompok mempunyai hak yang sam untuk berpendapat dalam menentukan hasil akhir. Strategi ini membutuhkan penelusuran terhadap persoalan yang dihadapi. Keputusan yang diambil secara bersama dapat dikatakan berasal dari pendapat kelompok menurutstandart masing-masing. Keputusan yang bersifat integrasi ini dapat melipatkan berbagai isu. Kesepakatan yang diambil memberikan keuntungan tiap kelompok dengan kadar yang berbeda, seperti dalam "the prisoner's dilema game".

Langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam strategi ini yaitu :

1. Identification of interests (Identifikasi Kepentingan).
   Identifikasi kepentingan-kepentingan yang terlibat dalam konflik sangat kompleks. Salah satu hambatan dalam mencari solusi dalam konflik ini adalah tidak mampunya pihak-pihak yang terlibat menterjemahkan keluhan yang samar-samar kedalam permintaan konkrit yang pihak lai dapat mengerti dan menanggapinya.
2. Weighting interest (Pembobotan kepentingan).
   Setelah kepentingan teridentifikasi, masing-masing pihak memberikan penilaiannya terhadap kepentingan nya. Penilaian ini sangat bergantung pada komunikasi yang terbuka dan kejujuran masing-masing pihak sehingga dapat dibuat prioritas atas kepentingan-kepentingan yang dihadapi pihak-pihak tersebut.
3. Third-party assistance and support (Bantuan dan dorongan pihak ketiga).
   Pihak ketiga diperlukan untuk menfasilitasi pihak-pihak yang terlibat dalam konflik, membuat usulan prosedur, menterjemahkan keluhan-keluhan kedalam permintaan yang konkrit, membantu pihak-pihak untuk mendefinisikan kepentingan relatif dari masalah yang dihadapi, menyusun agenda, membuat pendapat mengenai isu subtansi. Pihak ketiga ini harus bersifat netral agar masing-masing pihak dapat menerima hasil yang disepakati.
4. Effective communication (Komunikasi efektif).
   Pihak-pihak yang terlibat terisolasi dalam persoalan yang tidak membutuhkan dialog secara langsung untuk mencapai solusi, tetapi mereka harus berkomunikasi aktif. Komunikasi ini diperlukan untuk mendefinisikan mengenai isu yang dihadapi bersama.
5. Trust that an adversary will keep agreement (Percayaan bahwa pihak lawan akan memelihara kesepakatan).

Keputusan yang diambil harus dijalankan oleh masing-masing pihak. Oleh karena itu jika ada pihak yang melanggar keputusan tersebut maka sebelum keputusan dijalankan harus dibuat struktur penalty/sanksi.

c. Third-party decision making

Konflik yang dihadapi individu, kelompok dan masyarakat kadang tidak dapat diselesaikan tanpa adannya pihak ketiga. Dalam strategi ini, pihak ketiga membuat keputusan yang mengikat berdasarkan aturan untuk mencapai hasil yang pasti. Pihak ketiga ini seperti administrator atau hakim. Keputusan yang diambil oleh administrator ini dapat diterima oleh pihak-pihak yang terlibat konflik karena administrator dianggap mempunyai pegangan/pedoman yang baik. Strategi ini sedikit menawarkan kompromi atau penyelesaian masalah secara kreatif, karena pihak ketiga mempunyai otoritas penuh.

PEDEKATAN UNTUK MENGELOLA KONFLIK

- Pencegahan Konflik bertujuan mencegah timbulnya konflik yang keras;
- Penyelesaian Konflik bertujuan mengakhiri perilaku kekerasan melalui suatu persetujuan perdamaian;
- Pengelolaan Konflik bertujuan untuk membatasi dan menghindari kekerasan dengan mendorong perubahan perilaku yang positif bagi pihak-pihak yang terlibat;
- Resolusi Konflik : menangani sebab-sebab konflik dan berusaha membangun hubungan baru yang bisa bertahan lama diantara kelompok-kelompok yang bermusuhan;
- Transformasi Konflik : mengatasi sumber-sumber konflik dan politik yang lebih luas dan berusaha mengubah kekuatan negatif dari peperangan menjadi kekuatan sosial dan politik yang positif;

SUKSES DAN GAGALNYA MANAJEMEN KONFLIK

Sukses dan tidaknya konflik yang dihadapi pada dasarnya sangat bergantung pada seberapa besar perhatian pihak-pihak yang terlibat dalam pertimbangan sumber dari konflik itu sendiri. Dengan mempertimbangkan sumber konflik maka strategi yang akan diambil dapat dilaksanakan. Hal ini dimungkinkan karena masing-masing sumber konflik memberikan strategi yang berbeda dalam penyelesaiannya.
Tiga kreteria sebagai acuan untuk menilai apakah menejemen konflik yang diterapkan berhasil, yaitu :

a. Acceptance

Kesepakatan terhadap solusi yang diambil diterima masing-masing pihak. Pihak-pihak yang terlibat menerima kesepakatan karena dua alasan, yaitu adanya solusi yang menguntungkan dan pertimbangan mengenai proses yang adil.

b.Duration

Solusi yang diambil harus berlangsung lama. Hal ini dapat dicapai jika masing-masing pihak mendapatkan keuntungan. Jika hanya satu pihak saja yang diuntungkan maka solusi yang diambil tidak akan tahan lama.

c. Change relationship

Harus terjadi perubahan hubungan setelah kesepakatan diambil. Hal ini ditandai dengan adanya penghargaan terhadap masing-masing pihak, adanya upaya bersama untuk menjaga kesepakatan dan pengaruh positif lainnya.

Faktor yang menyebabkan konflik tidak terselesaikan, antara lain :

1. Tidak terlibatnya pihak-pihak kunci.

   Dalam menyelesaikan konflik semua pihak harus dilibatkan sehingga kepentingan dari masing-masing pihak dapat diidentifikasi. Tidak dilibatkannya semua pihak akan memungkinkan kepentingan yang mendasar tidak teridentifikasi sehingga keputusan yang diambil akan menguntungkan pihak tertentu.

2. Kurang adanya pemahaman terhadap suatu persoalan.

   Masing-masing pihak harus mempunyai kemauan sungguh-sungguh dalam menyelesaikan konflik dan adanya sikap saling menghargai sehingga keputusan yang diambil dapat diterima oleh semua pihak.

3. Melihat sumber konflik dari satu aspek saja.

Konflik harus dilihat dari dua aspek yaitu aspek struktural dan aspek psikokultural. Aspek struktural menekankan pada kepentingan, sedangkan aspek psikokultural menekankan pada psikologi dan budaya dari pihak yang terlibat.

PENAHAPAN KONFLIK

Apa artinya: sebuah grafik yang menunjukkan peningkatan dan penurunan intensitas konflik yang digambar dalam skala waktu tertentu.

Tujuan, untuk melihat;

- Tahap-tahap dan siklusnya.
- Pada tahap mana situasinya sekarang.
- Meramalkan pola-pola peningkatan intensitas konflik dan bagaimana menghindarinya.
- Indentifikasoi periode waktu.

Kapan menggunakannya diawal proses analisis untuk mengindentifikasi pola-pola konflik dan akhir proses untuk menyusun strategi

Alat Bantu Analisis Konflik

- Penahapan konflik
- Urutan Kejadian
- Pemetaan Konflik
- Segitiga Konflik
- Analogi Bawang Bombay atau Donat
- Pohon Konflik
- Analisis Kekuatan Konflik
- Analogi Pilar
- Piramida

a. Urutan Kejadian Apa : sebuah grafik yang kejadiannya digambar dalam skala waktu tertentu; Tujuan :
   - Menunjukkan pandangan-pandangan yang berbeda tentang sejarah dalam suatu konflik.
   - Menjelaskan dan memahami pandangan masing-masing pihak tentang kejadian.
   - Mengindentifikasi kejadian-kejadian mana yang paling penting bagi masing-masing pihak. Kapan menggunakannya :
     1. Diawal proses bersama alat bantu analisis lain, diakhir proses untuk menyusun strategi.
     2. ketika orang berbeda pendapat, atau tidak saling mengetahui sejarah kejadian.
     3. Membantu masyarakat bahwa pandangan mereka hanya sebagaian dari kebenaran.

b.Pemetaan Konflik Apa artinya: Sebuah teknik visual yang menggambarkan hubungan diantara berbagai pihak yang konflik. Tujuan :
   1. Memahami situasi dan melihat berbagai hubungan diantara pihak secara lebih jelas.
   2. Menjelaskan dimana letak kekuasaan.
   3. memeriksa keseimbangan masing-masing kegiatan atau reaksi.
   4. Melihat para sekutu dan dimana sekutu potensial berada.
   5. Indentifikasi mulainya intervensi atau tindakan mengevaluasi apa yang telah dilakukan.

Sekretariat : Kantor Dinas Tanah Merah, Bangkalan Tlp:081289723589 Email:
pacipnuippnutanahmerah@gmail.com

Kapan menggunakannya : diawal proses, bersama alat bantu analisis lain dan diakhir proses untuk mengindentivikasi kemungkinan jalan pembika dalam mengambil tindakan atau untuk membantu proses membangun strategi. Variasi :

1. peta geografis yang menunjukkan tempat dan pihak yang terlibat.
2. Pemetaan berbagai isu dan kekuasaan.
3. Patung manusia untuk mengungkap berbagai perasaan dan hubungan.

c. Segitiga Spk (Sikap, Perilaku Dan Konteks Apa artinya : suatu Analisis sebuah faktor yang berkaitan dengan sikap, perilaku dan konteks bagi masing-masing pihak utama. Tujuan :

1. Mengindentifikasi disetiap pihak utama.
2. Menganilisis faktor-faktor itu saling mempengaruhi.
3. Menghubungkan Faktor-faktor itu dengan berbagai kebutuhan dan ketakutan masing-masing pihak.
4. Mengindentifikasi titik awal intervensi. Kapan digunakan :
    1. Diawal untuk memperoleh pemahaman lebih luas tentang motivasi pihak yang berbeda.
    2. Diakhir proses untuk mengindentifikasi faktor-faktor apa yang dapat diatasi dengan intervensi.
    3. Untuk menunjukkan sesuatu perubahan suatu aspek mempengaruhi aspek lain. Variasi : Setelah membuat daftar berbagai isu bagi masing-masing komponen, usulan kebutuhan atau ketakutan pokok dari pihak yang berada ditengah-tengah segitiga.

MATERI XII
SCIENTIFIC PROBLEM SOLVING (SPS)

- **Pengertian**
  Scientific Problem Solving adalah pengolahan dari masalah-masalah berdasarkan bahan-bahan yang ada untuk kemudian dipecahkan, diatasi dan diselesaikan dengan pendekatan ilmiah.
- **Problem / Masalah**
  Masalah adalah kenyataan/realitas yang menunjukkan adanya jarak antara rencana dan pelaksanaan, antara Das Sollen dengan Das Sein (Apa yang diharapkan dengan apa yang menjadi kenyataan).
  Jarak antar Das Sein dan Das Sollen biasanya dapat berupa : Ketimpangan, Kelangkaan, Kekurangan, Staknasi/Berhenti, Ketidak tahuan dll.
  Menurut *Drs. Taliziduhu M* dalam buku *Riset Teori Methodologi Administrasi*, masalah bisa terjadi dalam kondisi sebagai berikut :
  1. Dalam keadaan atau kejadian bila dibandingkan apa dan bagaimana yang timbul atau terjadi (fakta yang ada) dengan target yang telah ditentukan.
  2. Di dalam keadaan atau kejadian bila dibandingkan bagimana dahulu dan sekarang.
  3. Di dalam keadaan atau kejadian dimana ketentuan-ketentuan yang seharusnya dilaksanakan, dibandingkan dengan kenyataan
  4. Di dalam keadaan atau kejadian bila rencana dibandingkan dengan pelaksanaan.
  5. Di dalam keadaan atau kejadian bila persediaan (Suplay) dibandingkan permintaan (Deman).
  6. Di dalam keadaan atau kejadian, dimana keinginan (cita-cita) dibanding dengan pengejawantahan/hasilnya.

- **KLASIFIKASI MASALAH**
  Menurut *Sondang P Siagian, MPA, PhD*, masalah dapat diklasifikasikan dalam dua (2) kelompok besar yaitu :
  1. **Masalah Sederhana dengan kriteria sebagai berikut :**
     - Masalah Kecil
     - Berdiri Sendiri
     - Tidak berpautan dengan masalah lain

- Mempunyai konsekuensi kecil Pemecahannya/Solvingnya tidak membutuhkan pemikiran yang berat

Pola yang digunakan dalam memecahkan kasus/problema sederhana pada umumnya berdasarkan: **Intuisi/firasat, Pengalaman, kebiasaan, fakta dan informasi yang sederhana, wewenang yang melekat pada jabatan.**

2. **Masalah Rumit dengan kriteria sebagai berikut :**
   - Masalahnya besar
   - Tidak berdiri sendiri
   - Berkaitan dengan masalah lain
   - Mengandung konsekuensi yang tinggi
   - Pemecahannya perlu pemikiran dan berkelompok.

   Untuk mencari solusi dari problematika yang tergolong rumit, masalah dapat dikelompokkan dalam dua (2) jenis yaitu :

   1. **Sturctured Problem** : adalah masalah yang jalan faktor penyebabnya bersifat rutin (berulang-ulang). Sehingga pemecahannya dapat dilakukan dengan proses pengambilan keputusan yang bersifat kontinyu, dan dibakukan. Misalnya : kenaikan pangkat, kenaikan gaji, pengangkatan kader fungsional dll.
   2. **Unstructured Problem** : adalah masalah yang timbul sebagai hal khusus yang menyimpang dari masalah organisasi secara umum, tidak rutin, faktor penyebab dan konsekuensinya tidak jelas, timbulnya bersifat insidential. Sehingga penyelesaiannya memerlukan cara dan teknik khusus.

- **Teori-Teori Scientific Problem Solving**

1. **Teori Stuart Chase (1956)** dalam bukunya **The Proper Study Of Makind** mengemukakan bahwa untuk masalah-masalah yang rumit, manusia diharapkan melakukan tindakan dari alternatif-alternatif yang ada sampai mendapatkan keputusan dengan enam (6) langkah yaitu :
   a. Memohon petunjuk Allah SWT
   b. Memohon petunjuk/restu orang bijak
   c. Mendasarkan diri pada firasat/intuisi
   d. Menggunakan akal sehat (Common Sence)
   e. Menggunakan daya pikir yang logis (Logika)
   f. Penyelesaiaan Secara Ilmiah
2. **Teori AF. James Stoner (1978)** dalam bukunya **Pengembangan Pola Management** menerangkan seperti dalam diagram di bawah ini :

(S-1)	(S-2)	(S-3)	(S-4)
DIAGNOSA DAN MENDEFINISIKAN MASALAH	MENGUMPULKAN DAN MENGANALISA MASALAH	MENGEMBANGKAN ALTERNATIF SOLVING MASALAH	EVALUASI ALTERNATIF SOLVING MASALAH

(S-5)	(S-6)	(S-7)
MEMILIH ALTERNATIF TERBAIK SOLVING MASALAH	ANALISA KONSEKUENSI YANG MUNGKIN TERJADI	MENJATUHKAN KEPUTUSAN

3. **Teori Manajemen** dalam hal **Prosedur Pengambilan Keputusan** dapat dikemukakan cara memecahkan masalah sebagai berikut :
   a. Pengalaman dan perumusan masalah yang hendak dipecahkan
   b. Pengumpulan data pendahuluan
   c. Penetapan kebijaksanaan umum untuk pemecahan
   d. Pemikiran serta telaah Staff yang meliputi 5 aspek penting yaitu :
      - Pengembangan alternatif
      - Penilaiaan alternatif
      - Pembandingan atas konsekuensi alternatif
      - Penilaian alternatif yang nampak baik
      - Analisa dan cara bertindak yang berlawanan
   e. Pengajuan saran
   f. Pertimbangan atas saran
   g. Pemilihan alternatif terbaik
   h. Implementasi/perwujudan keputusan

Demikian beberapa hal yang bisa digunakan dalam memecahkan suatu permasalahan yang timbul, baik masalah pribadi maupun masalah organisasi dengan pendekatan ilmiah/scientific. Semoga bermanfaat buat kita sekalian.

MATERI XIII
TEKNIK DISKUSI, RAPAT, DAN PERSIDANGAN

- **DISKUSI**

  Pengertian Diskusi Kata diskusi berasal dari bahasa Yunani yaitu discuss yang berarti : pikiran atau bertukar fikiran atau membahas masalah dengan argumentasi yang referentatif atau memecahkan masalah dengan rasio dengan cara mufakat.

  Maksud Diskusi
  - Untuk mempertemukan fikiran dalam pencapaian pengambilan keputusan bersama
  - Untuk melatih diri dalam praktik demokrasi
  - Membentuk karakter peserta, menambah wawasan dan pengetahuan peserta
  - Mencapai kata mufakat
  - Saling melengkapi, mengkritik demi kemajuan yang diinginkan bukan bersaingan atau perselisihan

  Tata cara diskusi :
  - Tema/topik harus aktual, menarik, ngetren bagi peserta
  - Mempunyai nilai kelayakan untuk dibahas oleh orang banyak
  - Waktu harus benar-benar diperhitungkan
  - Topik disesuaikan dengan situasi dan kondisi
  - Rumusan masalahnya jelas
  - Materi diskusi tidak rumit dan bertele-tele

  Manfaat Diskusi ;

  a. Melatih diri mengambil keputusan denga cepat dalam menganalisa suatu masalah.
  b. Melatih meyakinkan diri, berani menerima kritik dan sanggahan dari orang lain.
  c. Memperluas wawasan dan pengalaman
  d. Ukhuwah islamiyah
  e. Mengertia karakter dan polah tingkah laku orang lain.
  f. Membentuk karakter yang stabil dan tidak mudah terpancing emosi
  g. Dapat mengurangi sifat egoisme atau indiviudal.

- **Rapat**

  1 Pengertian Rapat

Rapat merupakan suatu bentuk pertemuan antara para anggota yang ada di lingkungan organisasi sendiri untuk merundingkan atau menyelesaikan suatu masalah terkait kepentingan bersama.

2 Jenis Rapat

Rapat yang dilakukan sebagai bentuk komunikasi kelompok ini dapat dibedakan menjadi tiga jenis, yakni rapat penjelasan, rapat pemecahan masalah dan rapat perundingan. Berikut keterangannya :

1. *Rapat Penjelasan (teaching conference)*
   Rapat penjelasan adalah rapat yang dilakukan dengan tujuan untuk memberikan penjelasan kepada para peserta rapat. Contohnya, menjelaskan kegiatan launching produk baru perusahaan. Di dalam rapat jenis ini, yang dominan adalah pimpinan rapat.
2. *Rapat Pemecahan Masalah (problem solving conference)*
   Rapat pemecahan masalah adalah rapat yang dilakukan dengan tujuan untuk mencari pemecahan suatu masalah atau untuk mencari kebenaran. Di dalam rapat ini, para peserta rapat diharapkan untuk dapat mengutarakan pendapatnya.
3. *Rapat Perundingan (negotiation conference)*
   Rapat perundingan adalah jenis rapat yang diadakan karena terdapat dua atau lebih orang atau organisasi yang memiliki kepentingan bersama, sehingga apabila tidak diadakan perundingan dapat menimbulkan perselisihan atau memang telah terdapat perselisihan sehingga perlu diadakan penyelesaian secara damai.

3 Macam-macam Rapat:

Rapat-rapat rutin IPNU-IPPNU terdiri dari:

a. Rapat Harian;
b. Rapat Pleno;
c. Rapat Pleno Paripurna;
d. Rapat Pleno Gabungan
e. Rapat Koordinasi Bidang
f. Rapat Panitia

Rapat Harian

(1) Rapat harian diikutioleh pengurus harian.
(2) Rapat harian sebagaimana ayat (1) membahas:
a. hal-hal yang bersifat rutin;
b. hal-hal yang bersifat pentingdan mendesak;
c. persiapan materi rapat pleno, rapat pleno paripurna, rapat pimpinan atau rapat pleno gabungan.
(3) Pengurus harian sebagaimana ayat (1) terdiri dari ketua, wakil-wakil ketua, sekretaris, wakil sekretaris, dan bendahara.

Sekretariat : Kantor Dinas Tanah Merah, Bangkalan Tlp:081289723589 Email:
pacipnuippnutanahmerah@gmail.com

Rapat Pleno

(1) Rapat pleno diikuti oleh semua pengurus harian, departemen, dan lembaga;

(2) Rapat pleno sebagaimana ayat (1) membahas:

a. hal-hal yang bersifat penting dan menyangkut semua unsur organisasi;
b. hal-hal yang bersifat konsultatif dan koordinatif;
c. laporan pelaksanaan program kerja antar-departemen, lembaga dan badan kepada ketua;
d. evaluasi kepengurusan dan/atau penyelenggaraan organsiasi secara menyeluruh;
e. laporan keuangan.

Rapat Pleno Paripurna

(1) Rapat pleno paripurna dihadiri oleh semua anggota kepengurusan (harian, departemen, lembaga, timpelaksana (jika ada) dan dewan pembina.

(2) Rapat pleno paripurna sebagaimana ayat (1) membahas:

a. hal-hal yang bersifat penting dan krusial;
b. sumbang saran dan pendapat dari dewan pembina.

Rapat Pleno Gabungan

(1) Rapat pleno gabungan diselenggarakan bersama organ-organ lain di lingkungan Nahdlatul Ulama yang setingkat.

(2) Rapat gabungan sebagaimana ayat (1) membahas:

a. program/kegiatan yang dilaksanakan bersama;
b. sinergi program kerja;
c. hal-hal krusial yang harus dibahas bersama.

Rapat Koordinasi Bidang

(1) Rapat koordinasi bidang diikuti oleh wakil ketua bidang, koordinator bidang, dan kepengurusan setingkat dibawah.

(2) Rapat koordinasi bidang sebagaimana ayat (1) membahas:

a. Progres report dan evaluasi pelaksanaan program bidang yang bersangkutan;
b. rencana pelaksanaan program pada bidang yang bersangkutan;
c. berlakunya aturan baru dalam bidang yang bersangkutan.

Rapat Panitia

(1) Rapat panitia diselenggarakan oleh panitia pelaksana dan/atau panitia khusus (pansus), sesuai dengan penugasan yang diberikan oleh pimpinan.

(2) Rapat panitia sebagaimana ayat (1) membahas berbagai hal teknis penyelenggaraan suatu kegiatan.

- **Persidangan**

IPNU-IPPNU adalah organisasi yang memiliki peraturan perundangan-undangan yang sangat lengkap. Dan setiap jenjang kepengurusan pasti memiliki peraturan yang berlaku di lingkup kepengurusan tersebut dan/atau di kepengurusan bawahnya. Di dalam IPNU-IPPNU ada istilah Rapat, Konferensi, dan Kongres. Setiap rapat, Konferensi, dan Kongres terkadang ada beberapa acara yang dilakukan dengan forum persidangan dalam rangka menetapkan suatu aturan tertentu dalam tubuh IPNU-IPPNU. Misalnya, Rapat Anggota Ranting: adanya sidang pleno tata tertib, sidang pleno LPJ, sidang pleno pemilihan ketua, dsb; Rapat Pimpinan: ada sidang komisi, sidang pleno gabungan komisi, dsb; Konferensi Anak Cabang: ada sidang pleno tata tertib, sidang pleno komisi, sidang pleno pemilihan ketua, dst. Dalam setiap persidangan pasti ada aturan dan tata cara melakukan persidangan yang baik dan benar agar sah untuk menetapkan suatu peraturan atau suatu keputusan.

- **Teknik Persidangan**

1. Pimpinan Sidang

Pimpinan Sidang terdiri dari

Ketua Sidang : Mengatur jalannya persidangan.

Sekretaris Sidang: Mencatat semua yang ada dalam persidangan.

Pimpinan sidang memiliki kewajiban dan wewenang :

- Menjaga kelancaran dan ketertiban sidang
- Mengatur alur pembicaraan
- Mendengar, menanggapi dan mejawab pertanyaan dari peserta sidang
- Menetapkan keputusan dari hasil yang sudah disepakati oleh peserta

2. Peserta Sidang

Peserta siding terdiri dari: Peserta Penuh Peserta Peninjau, Peserta Penuh berhak mengemukakan pendapat, dipilih, dan memilih; Peserta Peninjau berhak mengemukakan pendapat; Setiap peserta wajib menjaga ketertiban persidangan

3. Alat Persidangan

- Palu Sidang dan Tatakannya
- Materi yang disidangkan
- Papan Tulis dan alat tulis

4. Ketukan Palu Sidang

Satu Kali Ketukan

Mengesahkan sebuah opsi atau point, mencabut pengesahan sebuah opsi atau point yang dikarenakan kesalahan teknis yang tidak disengaja dalam pengambilan pengesahan;

Dua Kali Ketukan

Menskorsing jalannya persidangan, pergantian Pimpinan sidang, mencabut skorsing persidangan;

Tiga Kali Ketukan

Membuka dan menutup persidangan, serta membacakan konsideran;

Ketukan berkali-kali

Menenangkan forum.

- **Istilah-Istilah Dan Tata Urut Persidangan**

a. *Interupsi*, yaitu memotong jalannya persidangan untuk memberikan informasi, dan/atau opsi;
b. *Prefilage*, yaitu izin untuk meninggalkan forum sidang.
c. *Informasi*, yaitu memberikan sebuah informasi tentang kejadian urgent yang terjadi selama proses persidangan, serta menginformasikan hal-hal yang urgent dalam pengambilan keputusan;
d. *Order*, yaitu permintaan fasilitas terhadap Pimpinan sidang atau penyelenggara sidang;
e. *Question*, yaitu pertanyaan tentang hal-hal maupun opsi selama jalannya persidangan;
f. *Feedback*, yaitu partanyaan lanjutan dari Question, setelah Question dijawab orang kedua;
g. *Opsi*, yaitu usulan yang diajukan oleh peserta sidang;
h. *Rasionalisasi*, yaitu alasan pengaju opsi;
i. *Justifikasi*, yaitu penguatan Opsi yang dilakukan oleh selain pengaju opsi;
j. *Afirmasi*, yaitu penguatan opsi yang dilakukan oleh pengaju opsi yang disertai dengan alasan;
k. *Lobbying*, yaitu proses penyamaan pendapat yang dilakukan oleh para pembuat opsi yang telah mendapat justifikasi dan telah melakukan afirmasi;
l. *Voting*, yaitu pemungutan suara oleh seluruh peserta sidang, setelah proses lobbying tidak mendapatkan titik temu;
m. *Klarifikasi*, yaitu menjelaskan kembali maksud dan tujuan sebuah pertanyaan, agar tidak terjadi kesalahan pahaman. Klarifikasi dapat juga dikeluarkan untuk mencabut sebuah opsi;

Sekretariat : Kantor Dinas Tanah Merah, Bangkalan Tlp:081289723589 Email:
pacipnuippnutanahmerah@gmail.com

n. *Peninjauan Kembali*, yaitu pembahasan ulang point-point yang telah disahkan sebelum konsideran dibacakan dan atas persetujuan seluruh peserta forum. Jika ada satu orang saja yang menolak PK, maka PK tetap tidak sah;

- **ISTILAH-ISTILAH LAIN**
  1. Redaksi, yaitu tulisan dalam naskah yang disidangkan;
  2. Konsideran, yaitu teks yang digunakan untuk mengesahkan hasil sidang;
  3. Diktum, yaitu teks isi dari pembahasan yang disidangkan.
  4. Etiket, yaitu tata cara (adat sopan santun, dan norma) dalam menjalankan dan berpendapat dalam persidangan.
- **Contoh-Contoh Etiket Persidangan**
  1. *Membuka sidang*
     "Dengan mengucap bismillahirrohmanirrohim, dengan ini sidang pleno Pembahasan Tata Tertib Konferensi Anak Cabang saya nyatakan dibuka!" (Ketuk palu: dok.. dok.. dok..)
  2. *Menskorsing sidang*
     "Untuk menunggu proses lobying, dengan ini sidang saya skorsing selama 2x5 menit.!" (ketuk palu: dok.. dok..)
  3. *Mencabut skorsing sidang*
     "Karena waktu skorsing telah habis, dengan ini skorsing saya cabut.! (dok2.)
  4. *Menutup sidang*
     "Dengan mengucap alhamdulillahi robbil alamin, dengan ini sidang pleno Pembahasan Tata Tertib Konferensi Anak Cabang saya nyatakan ditutup!" (Ketuk palu: dok.. dok.. dok..)
  5. *Pergantian Pimpinan Sidang*
     Ketua sidang : "Peserta sidang sekalian, karena saya ingin ke belakang, dengan ini palu sidang saya berikan kepada sekretaris sidang!" (dok.. dok..)
  6. *Pembacaan konsideran*
     "............. ditetapkan di Ngronggot........ sekretaris sidang: M. Syarifuddin tertandatangi. (dok.. dok.. dok..).
  7. *Pengesahan Poin*
     Pin-dang: "b. peserta sidang terdiri dari: peserta penuh dan peserta peninjau. Apakah dapat disepakati?"
     Peserta: "sepakat!" (serentak) Pin-dang: (dok..!)
  8. *Mencabut pengesahan sebuah poin*

Peserta: (angkat tangan) "Informasi, Pimpinan Sidang. Anda tadi terlalu cepat dalam mengetuk palu, padahal saya ingin mengajukan opsi.! Jadi, saya order: tolong pengesahan poin b tadi dicabut!" Pin-dang: "Baiklah, karena telah terjadi kesalahan teknis, dengan ini pengesahan poin b saya cabut! (dok.!)

9. *Menenangkan Forum*

   .... (dok. dok. dok. dok. dok. dok..!) "seluruh peserta sidang harap tenang! Jangan terbawa emosi!"

10. *Pengajuan Opsi*

    Peserta : (angkat tangan) "Saya mengajukan Opsi, Pimpinan Sidang!" Pin-dang : "Iya, silahkan!"

    Pesert a: "Opsi saya, redaksi poin d) ini diganti: Usia setinggi-tingginya 27 tahun."

    Pin-dang: "Baik, apakah Opsi dari Rekan yang memakai sarung hitam sebelah barat itu, yaitu: redaksi poin d ini diganti: Usia setinggitingginya 27 tahun, dapat disepakati?"

    Peserta: "sepakat!" (serentak)

    Pin-dang: (dok.!)

- **Macam-Macam Persidangan**

  Sidang Pleno

  - Sidang pleno diikuti oleh semua peserta dan bersifat pengambilan suatu keputusan atau untuk penyampaian pengarahan.
  - Sidang-sidang pleno terdiri dari sidang pleno pembahasan tata tertib, sidang pleno tentanglaporan pertanggung jawaban pengurus, sidang pleno tentang pemandangan umum atas LPJ, sidang pleno tentang pembahasan dan penetapan hasil sidang komisi-komisi, dan sidang pleno pemilihan ketua ketua dan tim formatur.

  Sidang Pleno Gabungan

  - Sidang pleno gabungan merupakan sidang gabungan antara peserta IPNU dengan IPPNU (bila acara dilaksanakan secara bersamaan).
  - Sidang pleno gabungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bisa dilaksanakan sesuai kebutuhan dan kebijakan bersama.
  - Sidang pleno gabungan bisa dilaksanakan dengan agenda pembahasan program kerja jangka pendek dan jangka menengah atau forum yang diadakan untuk seminar atau diskusi.

  Sidang Komisi

Sekretariat : Kantor Dinas Tanah Merah, Bangkalan Tlp:081289723589 Email: pacipnuippnutanahmerah@gmail.com

- Sidang komisi diikuti oleh sebagian peserta Rapat Anggota yang dilaksanakan untuk membahas hal-hal yang bersifat khusus.
- Sidang-sidang komisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari sidang komisi program kerja, sidang komisi keorganisasian, dan sidang komisi rekomendasi.
- Pada Rapat Anggota dapat diadakan sidang-sidang lain sesuai kebutuhan.

Tipe Peserta Diskusi, Rapat, Dan Persidangan

Tipe -tipe peserta diskusi, rapat, dan persidangan sebagai berikut :

a. tipe pemersatu

Ia adalah peserta rapat yang senang mengusahakan pesartuan, ketika terjadi bentrokan-bentrokan yang mengarah pada perpecahan. Forum akan berlangsung lebih baik dan beruntung bila di dalamnya terdapat peserta tipe ini. Orang tipe pemersatu ini biasanya dituakan dan memiliki pengalaman yang baik.

b. tipe perantara

Tipe perantara ini hampir sama dengan tipe pemersatu. Hanya saja, titik berat kegiatannya adalah pada usaha-usaha untuk memperjelas pendapat -pendapat peserta lain yang kurang jelas. Tipe ini sangat cakap dalam menangkap arti yang diuraikan para peserta.

c. tipe pendengar

Tipe peserta ini bisa dikatakan kurang bermanfaat dalam rapat. Sebab, ia tidak mempunyai sumbangan pikiran dan pendapat. Tipe peserta rapat ini cenderung kurang aktif. Ia hanya senang menjadi pendengar saja.

d. tipe pemberi semangat

Ketika Forum berjalan sudah sangat lama, namun belum juga ada hasilnya, maka biasanya ada kecenderungan rapat menjadi menjemukan dan loyo. Dalam suasana rapat yang seperti ini, maka tipe pemberi semangan akan tampil untuk memberikan dorongan dalam menyelesaikan tugas yang sedang dibahas.

e. tipe inisiatif

Tipe inisiatif ini akan muncul ketika terjadi rapat macet lantaran arahan yang kurang dipahami atau masalah yang kurang dimengerti. Dalam hal ini, tipe inisiatif akan tampil menjadi pemrakarsa di mana pembahasan harus dimulai.

f. tipe pemberi informasi

Tipe pemberi informasi ini sering disebut golongan "ensiklopedi" atau "kamus" karena mereka kaya akan pengetahuan atau informasi-informasi sehingga dapat menyumbangkan data yang sangat bermanfaat untuk memecahkan persoalan yang ada dalam rapat. *g. tipe penyerang*

Sekretariat : Kantor Dinas Tanah Merah, Bangkalan Tlp:081289723589 Email:
pacipnuippnutanahmerah@gmail.com

Tipe penyerang akan merasa sangat senang ketika harus menyerang atau mendebat peserta Forum lain, atau bahkan pemimpin Forum. Dalam Forum, serang menyerang memang diperkenankan. Tapi, hanya bila diperlukan saja dan juga harus tanpa emosi. Jangan sampai tetap menyerang argumentasi pihak lain, tanpa memandang apakah uraian yang diberikan betul atau salah.

Tipe -tipe peserta rapat/diskusi/sidang yang ideal dan perlu dikembangkan, adalah tipe pemersatu, tipe perantara, tipe pemberi semangat, tipe inisiatif dan tipe pemberi informasi. Sedangkan tipe penyerang dan pendengar sebaiknya tidak dikembangkan. Yang terpenting, rapat dapat berjalan dengan lancar, menghasilkan keputusan yang baik, serta para peserta aktif dalam mengikuti jalannya rapat.

- **Syarat Syarat Diskusi, Rapat, Dan Persidangan**

Dalam melaksanakan rapat, tentunya acara tersebut diharapkan bisa berlangsung dengan baik. Agar rapat bisa menghasilkan kesimpulan yang baik, maka perlu dipahami syarat syarat rapta atau kriteria rapat yang baik dalam pelaksanaannya. Rapat dapat dikatakan baik, apabila :

- Suasana terbuka. Artinya, setiap peserta rapat siap untuk menerima informasi dari siapa pun datangnya atau setiap peserta rapat memperhatikan pembicaraan peserta lainnya.
- Tiap peserta rapat berpartisipasi penuh. Artinya, setiap peserta rapat dapat aktif terlibat dalam jalannya rapat. Yakni harus menjadi pendengar yang baik sekaligus pembicara yang baik bila diperlukan.
- Selalu ada bimbingan dan pengawasan. Rapat yang baik harus terarah, karena bimbingan dan pengawasan dari ketua.
- Perdebatan didasarkan argumentasi kontra argumentasi, bukan emosi kontra emosi. Di dalam rapat, yang dicari adalah kebenaran, bukan perselisihan atau saling menjatuhkan antara peserta rapat. Jadi, rapat yang baik adalah bila mengadu argumentasi, dan bukan emosi.
- Pertanyaan -pertanyaan yang singkat dan jelas. Artinya, pertanyaan yang disampaikan dalam rapat menuju sasaran dan tidak bertele -tele.
- Menghindari adanya klik yang memonopoli. Rapat yang baik adalah yang demokratis. Artinya, di dalam rapat tidak ada tindas menindas atau keinginan untuk menguasai sendiri. Setiap peserta rapat mempunyai hak yang sama, yakni dalam hal berbicara, hak mengambil bagian dan lainnya.
- Selalu ada kesimpulan. Rapat yang baik harus selesai dengan menghasilkan kesimpulan atau keputusan bersama. Rapat yang tidak baik, adalah bila rapat dilakukan dengan bertele -tele dan tanpa ada keputusan.

BHINNEKA TUNGGAL IKA
N
U
I.P.P.N.U.
I.P.N.U